



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Construcción y propiedades psicométricas de una escala para la percepción de
Rotación del Personal de empresas de tercerización de servicios, Lima –
2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Galindo Portillo, Donna Jhoe (ORCID: 0000-0001-7656-3393)

ASESOR:

Mg. Rosario Quiroz, Fernando Joel (ORCID: 0000-0001-5839-467X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

Lima – Perú

2020

Dedicatoria

A mi familia, por su gran apoyo incondicional y

su amor infinito. En especial a mi madre, por su valentía, su esfuerzo y coraje.

Agradecimiento

A todos los docentes que formaron parte de mi desarrollo académico profesional, que cultivaron en mí el amor por esta hermosa carrera.

A mi Lic. Lourdes Villalón Deliot, por todo el apoyo y la sabiduría brindada y por la oportunidad de poder poner en práctica los conocimientos adquiridos.

A la empresa Alteliza, por la oportunidad y la confianza de poder desarrollarme profesionalmente y por las facilidades brindadas para culminar exitosamente mi carrera profesional.

Página del jurado

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Fecha: 10.06.2019 Página: 1 de 1
--	--------------------------------	-------------------------------------

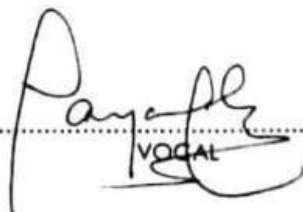
El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
(a) García Porcillo DONATA ZHOE
cuyo título es: CON SINCERIDAD Y PROPIEDAD / PROMUEVO
UNA ESCUELA PARA LA PROMOCIÓN DE ASESORÍA
DEL PERSONAL DE EMPLEO DE INVESTIGACIÓN DE
FÍSICA, LIMA - 2019.

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de pagar sus por
el estudiante, otorgándole el calificativo de: 13 (número)
TRECE (letras).

Lima Norte.....12.....de.....02.....del 20.20


PRESIDENTE
Dr. Barboza Zelada Luis Alberto


SECRETARIO
Dr. Candela Ayllón Víctor Eduardo


VOCAL
Mg. Yaya Chumpitaz Héctor Daniel

Revisó	Vicerrectorado de investigación/ DEVAC / Responsable de SGC	Aprobó	Rectorado
--------	---	--------	-----------

Scanned with CamScanner

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del

Declaratoria de autenticidad

Yo Donna Jhoe Galindo Portillo identificada con DNI N° 72005374, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con tesis titulada "Construcción y propiedades psicométricas de una escala para la percepción de Rotación del Personal de empresas de tercerización de servicios. Lima, 2019" declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falsedad de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 14 de Febrero del 2020


Donna Jhoe Galindo Portillo
72005374

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	16
2.1. Tipo y diseño de Investigación	16
2.2. Operacionalización de la variable	17
2.3. Población, muestra y muestreo	17
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
2.5. Procedimiento	20
2.6. Método de análisis	21
2.7. Aspectos Éticos	23
III. RESULTADOS	24
IV. DISCUSIÓN	35
V. CONCLUSIONES	38
VI. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	45

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Evidencia de validez de contenido de la Escala de Rotación de Personal - ERP.....	24
Tabla 2. Análisis descriptivos de los ítems de la Escala de Rotación de Personal.....	25
Tabla 3. Prueba de KMO y esfericidad de Bartlett.....	26
Tabla 4. Varianza total explicada de la Escala de Rotación de Persona.....	26
Tabla 5. Matriz de componentes rotados.....	27
Tabla 6. Medidas de bondad de ajuste del análisis factorial confirmatorio de la prueba con dos dimensión.....	28
Tabla 7. Análisis Paralelo de la Escala de Rotación de Personal (Prueba unidimensional).....	30
Tabla 8. Medidas de bondad de ajuste del análisis factorial confirmatorio de la prueba unidimensional.....	31
Tabla 9. Confiabilidad para la Escala de Rotación de Personal.....	33
Tabla 10. Prueba de normalidad de la Escala de Rotación de Personal.....	33
Tabla 11. Percentiles de la Escala de Rotación de Personal.....	34
Tabla 12. Baremos percentilares de la Escala de Rotación de Personal.....	34

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Diagrama de flujo.....	22
Figura 2. Análisis Confirmatorio de la Escala de Rotación de Personal – ERP (Prueba con dos dimensiones).....	29
Figura 3. Análisis Confirmatorio de la Escala de Rotación de Personal – ERP (Prueba unidimensional).....	32

RESUMEN

La presente investigación fue orientada a la construcción y las propiedades psicométricas de la Escala para la percepción de la Rotación de Personal – ERP de empresas de tercerización de servicios en el distrito de Lima. Para este estudio, se utilizó un diseño instrumental, con un tipo de investigación psicométrico, se trabajó con una muestra no probabilística a juicio del evaluador – bajo los criterios de inclusión y exclusión -, la cual fue comprendida por 999 trabajadores de empresas de tercerización de servicios, cuyas edades oscilan entre los 18 y 60 años. Se evidenció la validez de contenido mediante la V de Aiken, en donde se evidencian que no todos los ítems fueron válidos ni aceptados, debido a que están por debajo de 0.8, por lo que se procedió a la eliminación de ítems, por otro lado se realizó el análisis de ítems de la escala, por lo arrojo que sólo 6 ítems (6, 11 al 15) tienen valores superiores a 0,3 para que los ítems sean considerados para el instrumento. Se realizó el análisis factorial exploratorio lo cual agrupó en 2 dimensiones la escala, posterior a ello se realizó un análisis paralelo lo cual nos sugiere que la escala sea unidimensional ya que nos explica el 55% de la varianza explicada. Se realizó el análisis factorial exploratorio de la prueba unidimensional, donde se evidencian buenos índices de ajuste ($\chi^2/df= 12$, GFI= 0,965, RMSEA= 0,112, RMR= 0,052, CFI= 0,924, TLI= 0,874), además, se obtuvo una adecuada confiabilidad de la escala por el método de consistencia interna, con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,74 y un coeficiente Omega de McDonald de 0,741. Finalmente, se estableció los baremos percentilares, para la escala general. Se concluye que, la Escala para la percepción de Rotación del Personal posee adecuadas propiedades psicométricas, y resulta ser un instrumento válido y confiable para su aplicación dentro de la población establecida.

Palabras clave: rotación de personal, psicometría, validez, confiabilidad.

ABSTRACT

This investigation was oriented to the construction and psychometric properties of scale for the perception of Rotation Personnel - ERP of service outsourcing companies on district of Lima. For this study, an instrumental design was used with a type of psychometric research, we worked with a no probabilistic sample in the opinion on evaluator under the inclusion and exclusion criteria, which was understood by 999 workers from outsourcing companies of services whose ages range between 18 n' 60 years. The validity of the content was evidenced by the Aiken V, where it is evident that not all the items were valid or accepted, because they're below 0.8, so the items were removed, on the other hand He carried out the analysis of items on scale, so that only 6 items (6, 11 to 15) have values greater than 0.3 for the items to be considered for the instrument. The exploratory factor analysis was carried out which grouped the scale in 2 dimensions, after which a parallel analysis was carried out which suggests that the scale be one-dimensional since it explains 55% of the explained variance. The exploratory factor analysis of the one dimensional test was performed, where good adjustment indices are evidenced ($\chi^2 / df = 12$, GFI = 0.965, RMSEA = 0.122, RMR = 0.052, CFI = 0.924, TLI = 0.874), in add, it was obtained adequate scale reliability by the internal consistency method, with a cronbach alpha coefficient of 0.74 and a Mc donald omega coefficient of 0.741. Finally... the percentile scales were established for the general scale. It is concluded that, the Rotation Personnel Perception Scale has adequate psychometric properties, n' it turns out to be a valid and reliable instrument for it's application within the established population.

Keywords: Rotation Personnel , psychometry, validity, reliability.

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como objetivo elaborar y evidenciar las propiedades psicométricas correspondientes a la escala de Rotación del Personal de empresas de tercerización de servicios.

Para entrar en contexto con el estudio de esta variable, empezaremos utilizando la conceptualización hecha por Robbins y Judge (2009), quien afirma que la rotación se caracteriza por ser un retiro permanente dentro de una organización, el cual se da de manera voluntaria o involuntaria. En este sentido cuando la tasa de rotación es elevada, conlleva a que se den costos elevados en gastos en capacitación, y los procesos para captar y contratar nuevo personal, lo mismo que afecta la eficiencia de una organización.

En cuanto a la situación a nivel mundial sobre la rotación, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015) desde el año 2013 en la región de América Latina y el Caribe ha surgido una desaceleración económica cuyas consecuencias está afectando de manera nociva a diferentes sectores. El impacto se puede notar más en los mercados laborales, donde a inicios del año 2015 empezó esta situación problemática y se presume que esta tendencia se mantenga o aumente progresivamente, dado que en términos estadísticos la situación se manifestó con un aumento de 0,5%, pasando del 2014 con un 6.2% en la tasa de desempleo a un 6,7% para el 2015. Este aumento puede considerarse algo insignificante para nosotros, puesto que tiene apariencia de ser valores menores, sin embargo, esto representa a cerca de aproximadamente 1.7 millones de personas desempleadas, que se sumaran a conglomerado de la región, mismo que elevara el número de desempleados de la región a aproximadamente casi 19 millones de desempleados, los cuales en su mayoría son mujeres, de los cuales muchos son jóvenes.

Igualmente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2017) expresa que una menor cantidad de rotación, se encuentra relacionadas con mayores beneficios a los empleados, lo mismo que generaría una expectativa positiva no solo para los colaboradores, sino también para los empleadores. Tomando un caso como ejemplo, tenemos el caso de Bangladesh, donde la rotación de personal se ha convertido en un desafío enorme para el sector de la fabricación de prendas debido a que los trabajadores suelen pasar temporadas cortas en la mayoría de fábricas, generando un clima de inseguridad en cuanto a la estabilidad de los trabajadores, puesto que los trabajadores pasan de una fábrica a otra o abandonan de manera

definitiva la fábrica; dentro de los motivos que causan esto, son múltiples, otro caso muy parecido es el que le sucedió a una empresa de lencería, la cual era una de las más grandes en la India, donde a través de un análisis a la situación de la empresa, se pudo apreciar que aproximadamente entre 450 y 750 trabajadores renunciaban por mes, lo cual represento una gran pérdida a la empresa. A raíz de esta situación, esta empresa se encargó de la creación de un instituto o centro de formación en la empresa.

La OIT (2017), toma como muestra lo que le ha sucedido a una empresa grande de lencería, donde entre tres y cinco por ciento de sus 15.000 empleados abandonaron la fábrica todos los meses, lo cual llevo a que sucedieran grandes pérdidas. Esta situación conlleva a que la empresa creara un Centro de formación en la empresa, lo cual, al recibir el aval de la OIT, paso a convertirse posteriormente en un centro internacional de formación.

En cuanto a lo expresado por este organismo internacional este centro se encuentra muy bien implementado, con diferentes áreas, las cuales se encuentran diseñadas para el uso y práctico con maquinarias, salones personalizados, donde existen formadores que trabajan a tiempo completo, siendo financiado este proyecto por países como Suecia y la cadena internacional H&M. De esta forma se calcula que la empresa realiza una inversión de quince mil dólares al mes en la formación de personal, principalmente porque han llegado a tener la certeza de que es mucho más conveniente fortalecer a los trabajadores de la empresa, que intentar encontrar a este personal a las afuera del mismo.

Como se ha visto anteriormente, por lo general, la permanencia en una organización se encuentra relacionada con los beneficios y el buen trato que pueda tener un trabajador dentro de la misma, ante ello la Mexicana Asociación for Human Resources Management (AMEDIRH, 2017), un organismo no gubernamental que pretende fomentar el desarrollo de los responsables en promover la función humana y el logro de los objetivos de las empresa u organizaciones; ha informado que entre las causas principales de la rotación de personal se encuentra un puesto con mejor remuneración, un puesto más atractivo o encontrar la oportunidad de realizar lo que más le gusta al empleado. Ahora, por lo que respecta a las causas por las cuales una empresa tiene a deshacerse de sus trabajadores se encuentran hechos como la reestructuración de la plantilla por una evaluación desfavorable del trabajo realizado por el empleado, mismo que en muchas ocasiones puede ser erróneo, o hecho de manera arbitraria; finalmente es muy común que entre los criterios para despedir a un trabajador se encuentre su falta de cualidades que encajen con el perfil del puesto.

Por lo que corresponde al ámbito nacional, el Ministerio de Trabajo (MINTRA, 2016), señala en uno de sus informes anual del empleo que el nivel de rotación registrado en las empresas privadas formales de 10 o más trabajadores en Lima Metropolitana fue de 3,0%, como consecuencia de una tasa de entrada y de salida de 1,0% y 5,0%, respectivamente. Esto simboliza que la tasa de rotación simbolizó un total de 89 mil 849 transiciones, de este sondeo deriva que la actividad económica con mayor tasa de rotación fueron las áreas de: Servicios con un 4,1%, seguida en menor medida por el área industrial y manufacturera con un 2,3%, el comercio con un 1,8%, el transporte, almacenamiento y comunicaciones con un 1,6% y la extractiva con un 1,2%.

De todo Latinoamérica, nuestro país es el que tiene el índice más alto de rotación de personal, lo cual se ve reflejado en el área de servicios, industrias y manufacturas. Esto resulta sumamente preocupante, ya que no se le está tomando la importancia debida para poder reducir estas cifras y combatir la causante.

Por otro lado, el Organismo encargado de los censos a nivel nacional de nombre INEI o Instituto Nacional de Estadística e Informática (2019) señala que para el trimestre Enero-febrero-marzo, la tasa de desempleo de Lima Metropolitana se situó en 8,2%, siendo el nivel más alto en similares trimestres móviles de los últimos años, en cifras absolutas se estima que existen 429 mil personas que buscan un empleo activamente en Lima y Callao.

Por estos datos obtenidos señalados anteriormente, se evidencia que, en los últimos años, este fenómeno es una problemática que aqueja a muchas empresas y organizaciones, convirtiéndose en un aspecto de alarma para los directivos de estas, es el alto nivel de rotación que existe en sus colaboradores. Por lo que le corresponde al Perú, este país es considerado como uno de los países con un nivel muy alto de rotación en América Latina, superando un 18% al promedio, a diferencia de otros países que cuentan con un 5% o 10% de rotación de personal. (Flores, 2014)

Por lo que respecta a Sodexo (2019), el Perú en América Latina en lo concerniente a rotación laboral, se ubica en el tercer puesto con un 18%, encontrándose estos vinculado a complicaciones en la salud mental de los trabajadores. Esta situación es la causa de millonarias pérdidas para las empresas, debido a que esto incide en la productividad de los trabajadores, razón por la que muchas organizaciones han puesto mayor interés en mantener el equilibrio trabajador – Salud mental.

El tener un alto nivel de rotación de personal genera un costo innecesario para las organizaciones, desde el recurso humano, reclutamiento y selección, gastos de recursos de materiales, procesos de inducción y capacitación; como otros aspectos, poniendo en juego la estabilidad de la empresa. Ocasionando un ambiente de tensión y preocupación en los colaboradores; perjudicando el logro de objetivos y metas planteadas. Cabe resaltar que, es muy probable que este indicador de rotación se pueda ir gestando desde el proceso de selección cuando elegimos a un candidato idóneo para un puesto determinado; ¿de qué manera se puede ir desarrollando este problema? Tal vez cuando el postulante se va formando expectativas acerca de la organización producto de la información que se le brinde. Una vez que el postulante ingresa y ve que sus expectativas no son cubiertas por la empresa comienza a mostrar una serie de comportamientos como insatisfacción, desajuste al ritmo de trabajo, falta de compromiso y por ende lo lleve a tener una ruptura de contrato psicológico con la organización, lo que puede llevarlo a la rotación.

Basado en los datos observados anteriormente, es importante para nuestro medio el poder desarrollar una escala de carácter psicométrico que ayude a los directivos de la organización a detectar con prontitud el problema de la rotación para poder hacer medidas correctivas que ayuden a la dimensión de este. Este instrumento que se pretende diseñar está destinado a medir el nivel de rotación de personal en los colaboradores en las empresas de tercerización de servicios.

Por lo que respecta a pruebas psicométricas en nuestro país, relacionadas a la rotación de personal, existen instrumentos como el cuestionario de Absentismo laboral del empleado público (ALEP) de la autora Yolanda Ortiz Alejo y el Inventario de personalidad con tendencia a la rotación de personal de Juan José Kaneko Aguilar; el primer instrumento consta de 64 ítem, y si bien no mide la rotación de personal explícitamente, es un instrumento que mide un factor relacionado al mismo, centrándose en detectar los niveles de absentismo laboral, evaluando 5 dimensiones: Cultura absentista de la organización, Actitudes, Valores y metas del empleado, Barreras de asistencia y Motivación de asistencia; por otro lado, la segunda prueba consta de 30 ítems pretende evaluar los rasgos de la personalidad que predisponen a un candidato a realizar el abandono de su puesto laboral, evaluando las dimensiones de Compromiso, Autoconfianza e Inseguridad. Estas escalas se encargan de medir aspectos relacionados a las cuestiones internas en relación con el trabajo, como la percepción de su entorno laboral o de su trabajo.

Finalmente, es por este motivo se tiene gran interés en la creación de esta escala de rotación; donde se pretenden abordar aspectos cognitivos y fisiológicos vinculados a la rotación laboral de manera sencilla y práctica con las propiedades psicométricas necesarias, con el fin de ser una herramienta de diagnóstico con la confiabilidad necesaria. Este motivo va de la mano con lo propuesto por León y Montero (2007) quienes señalan la importancia de la construcción de instrumentos de evaluación de calidad, con el fin de mejorar de manera considerable el panorama de la evaluación psicológica, debido a que un estudio psicométrico permite tener una mayor validez y confiabilidad acerca de la variable que se busca explorar. A diferencia de las pruebas señaladas anteriormente esta se centrará en aspectos cognitivos, emocionales y fisiológicos relacionados a la rotación, puesto que, en base a los estudios de March y Simons (1958), la teoría en la que se basa este estudio, esto se relaciona a aspectos como la insatisfacción y el estrés, centrándonos en los efectos de este último a nivel fisiológico.

Los antecedentes internacionales considerados para la presente investigación son:

Domínguez (2016) desarrollo un estudio para poder identificar las causas de la rotación de personal. Dicho estudio, tenía como objetivo descomponer los elementos que conllevan a la rotación de personal en una empresa prestadora de servicios de Medellín. En este estudio participaron 546 empleados, siendo la encuesta aplicada a todos los trabajadores sin distinciones. El diseño metodológico de este estudio fue de índole cuantitativo de tipo descriptivo. La técnica de recolección de datos fue la encuesta, diseñándose un cuestionario que permitiera hallar el nexo entre satisfacción y productividad. Los resultados obtenidos mostraron los principales hechos a ser considerados como factores que repercuten en la rotación de personal, los cuales fueron: Un salario considerado como inaceptable, con un 36%, falta oportunidades de hacer línea de carrera, con un 46%, La falta de reconocimiento de la labor, con un 55%, Falta de colaboración en los trabajos en conjunto o con otras áreas, con un 56%, no haber encontrado un balance entre la vida laboral y la vida-personal, con un 58%.

Littlewood (2016) desarrollo una investigación sobre el Análisis factorial confirmatorio y modelamiento considerando variables afectivas y cognitivas que conllevan a la rotación de personal, el cual tenía como objetivo comprender la relación entre la rotación de personal con variables afectivas y cognitivas. Comprender la relación entre la Rotación de Personal con dos tipos de variable: La variable afectiva y cognitiva. Los resultados de este estudio arrojaron que el análisis factorial confirmatorio corrido señala que las variables Apoyo organizacional,

búsqueda de trabajo e intención de permanencia son constructos válidos y Compromiso organizacional de continuación

Cifuentes (2015) desarrollo una investigación sobre los factores que influyen en la rotación de, el cual tenía como meta saber acerca de las causas de la rotación de personal, para lograr este cometido se realizó una revisión de la bibliografía relacionada con los componentes teóricos causas de rotación de personal en las organizaciones más trascendentales. Los resultados encontrados demostraron que los trabajadores de la organización señalan entre las principales causas: La insatisfacción por la remuneración, falta de motivación, falta de liderazgo y sobrecarga laboral.

Lemus y Moreno (2017) Desarrollaron una investigación de las principales causas de rotación de personal. La cual tenía como objetivo establecer los factores principales que conllevan a que se la rotación de personal en la empresa OILTRANS S.A.S. Los resultados señalaron que el 50% de los trabajadores no es consciente de las aquellas circunstancias que pueden conllevar a la rotación de personal, seguido del 31% que considera que entre los principales factores se encuentran: El atraso de los pagos, la falta de seguridad y malas relaciones sociales.

Con respecto a los antecedentes nacionales, se ha considerado a:

Salazar (2016) desarrollo un estudio acerca de los factores que determinan la rotación del personal. Dicho estudio tenía como fin conocer los factores que contribuyen a que exista una rotación alta en el personal del sector de ventas en la cadena de tiendas Piero. Los resultados evidenciaron que entre los factores originarios de la rotación alta en esta cadena de tiendas se encuentran: Problemas internos de la empresa, Conflictos personales, y las ofertas del mercado laboral.

Pegorari (2017) realizo una investigación para poder disminuir el índice de rotación del personal en la cual implementa un plan de reconocimientos para el personal. Los resultados mostraron que el 41,39% señalaba que la falta de reconocimiento era la causa que más motivaba a las renunciadas, seguido de la mala relación con el jefe con un 18,13% seguido del respeto al horario de trabajo con 11,62%.

Torres (2016) desarrollo un estudio acerca de los factores de la intención de rotación laboral. El cual tuvo como objetivo conocer la estructura factorial de la rotación de personal en una empresa hotelera. Para este estudio la muestra se conformó por 61 participantes para el proceso de investigación de corte cualitativo y 121 participantes para el proceso de investigación cuantitativo. Los resultados mostraron que existen quince categorías que llevarían a los colaboradores a renunciar a una empresa.

Alvarado, Bustamante y Christiansen (2017) realizaron un estudio de los factores que influyen en la intención de rotación. El cual tuvo como objetivo establecer como influenciaban diversos factores que intervienen en la rotación de personal, de profesionales en dos empresas de minería de la zona sur del Perú. Para este estudio la muestra estuvo comprendida por 143 encuestados. Los resultados mostraron que los factores de mayor influencia son aquellos que se encuentran asociados con la percepción de la existencia de una crisis financiera, las oportunidades de crecimiento laboral, y las políticas de prestaciones y

beneficios.

Por lo que corresponde a la revisión de la literatura en cuanto a las principales definiciones de rotación de personal se muestra lo siguiente: Uno de los autores pioneros en este estudio es Chiavenato, (1999) quien afirma que este constructo se conceptualiza, como la fluctuación de personal entre una empresa y su entorno, la cual se define por la cantidad de personas que ingresan a la organización, y la contraparte de aquellos que egresan de la misma, de igual manera afirma que este fenómeno no es algo negativo del todo; todo lo contrario, muchas veces es necesario para la reestructuración de la empresa, hacia su crecimiento; por lo que lo ideal o saludable para una empresa es un margen pequeño de rotación.

Tomando en consideración, los aportes de autores nacionales, se considera importante señalar el punto de vista de Kaneko (2013) quien expresa que la rotación laboral está determinada por una salida intencional o espontánea de un colaborador de una organización. Por lo que un alto índice de rotación es un causante de grandes pérdidas para una empresa, ya que buscar un reemplazo genera varios costos, lo que conlleva a que se invierta tiempo y dinero en la búsqueda de trabajadores que cubran el puesto vacante y la capacitación de estos para el puesto.

Jackofsky & Lawrence (1984), lo consideran como una función parcial del deseo del empleador por continuar laborando en una empresa, lo cual abarca un ambiente de felicidad y tranquilidad que el trabajador pueda tener un buen ambiente hasta el momento en que sea removido de su puesto y/o se encuentre preparado para una futura salida por motivos ajenos a la organización.

Rodriguez (1990), señala que es un proceso natural que se puede dar en cualquier organización como parte de un proceso evolutivo para las organizaciones, puesto que permite a la empresa adquirir personal nuevo y eficiente o de talento humano, con ideas nuevas y revolucionarias; para este autor un margen pequeño de rotación es el responsable del logro del equilibrio de una organización.

Los autores Strauss y Sayles (1986) ofrecen una definición, que se acerca más a la percepción del trabajador, señalando que la rotación es una acción que favorece al trabajador en cuanto al conocimiento de nuevas responsabilidades para ampliar sus saberes y poder evaluar ciertas potencialidades con las que cuenta, en busca nuevas oportunidades de ascenso y mejores condiciones de trabajo, si es que lo amerita.

Los aspectos considerados para la elaboración de pruebas de rotación de personal, evidenció que es un constructo que ha sido de mucho interés para muchos autores que han intentado analizar este fenómeno desde diferentes enfoques. Entre los hechos más relevantes destacan: Arriola (1993) afirma para la mitad del año setenta, una gran cantidad de las investigaciones en el plano organizacional se encontraban limitadas a la metodología bivariado poniendo énfasis solo en la relación existente entre la satisfacción y rotación.

Del mismo modo Porter y Steers (1973) realizaron una minuciosa compilación hechos e investigaciones previas y la clasificación de factores que se encuentran relacionados con la rotación de personal. Hallando que factores como un mal ambiente de trabajo y no contar con un ambiente personal; están entre las principales causas de la rotación de personal.

Carrillo y Santibáñez (2001) enfatizaron la importancia de que la rotación de personal sea administrada, dado que para ellos son muchos los elementos que favorecen a dejar el trabajo y por el mismo hecho que la magnitud del problema se agrave. Estos autores consideran la rotación de personal es habitualmente improbable de corregir sin que perturbe a las diferentes

locaciones de la organización y que esta rebasa incluso las posibilidades que pueda hacer la gerencia.

English, Williams e Ibarreche (1989) hallaron un vínculo estrecho entre dos variables: Personalidad y la permanencia en el empleo. A partir de la comparación de estudios con trabajadores americanos y mexicanos, señalando que los trabajadores provenientes de México perciben los conflictos personales y del lugar de trabajo en forma totalmente distinta a cómo son percibidas por los trabajadores americanos.

A partir de estas conceptualizaciones se logra comprender los matices relacionados a la rotación de personal, mismos que son vitales para el desarrollo óptimo en la empresa, por este motivo tal como lo afirma Robbins (2009), este tema ha sido de gran interés para el comportamiento organizacional, para tener cálculos sobre el mismo, la inversión que realiza una compañía común de tecnología e informática en EEUU por reemplazar a un programador o analista de sistemas se estima en \$34 100; mientras que en una empresa de tercerización en el mismo rubro, asciende a \$10 445.38. No solo por los gastos que salen a relucir producto de la rotación, sino que el mismo obstaculiza el tránsito de las actividades empresariales, interrumpiendo la operación eficiente. Mientras que, si esto sucede con un personal experimentado, los gastos en encontrar sustitos y prepararlos para responsabilidades de gran envergadura, puede convertirse en una apuesta riesgosa.

De acuerdo con Castillo (2006) la rotación se vincula con el número total de trabajadores que se integran y egresan de una empresa, mismo que se expresa a través de índices anuales o mensuales. Este índice de rotación se encuentra definido en términos porcentuales, utilizándose una fórmula.

Respecto a las Teoría de Rotación, tenemos la teoría de Mobley (1977), quien realizó un modelo en donde encausa dos facetas o modelos de rotación: Factores asociados con las actitudes hacia la rotación (Las actitudes de trabajo que se encuentran vinculados con las pretensiones de renuncia y de manera indirecta, con la renuncia propiamente dicha) y otros factores que contribuyen a la rotación. Contrastando los dos modelos, el primero considera variables relacionadas con el trabajo y variables externas al trabajo que pueden contribuir a la decisión de renunciar, mientras que el otro considera variables fuera del trabajo.

El hablar también de rotación de personal, es mencionar a los autores pioneros en este tema. Al respecto March y Simons (1958) afirman que este fenómeno se caracteriza por la intención de abandonar el empleo a raíz de mejores oportunidades en el mercado laboral o también un estado psicológico, relacionado a la satisfacción laboral. Para lo cual desarrollan un modelo explicativo de porque se pueden dar estos hechos. En relación a esto Locke (1976) se muestra de acuerdo con el modelo establecido por estos autores, al cual categoriza como “La teoría del equilibrio organizacional”, debido a que este modelo considera aspectos interno como externos que interactúan entre sí; los cuales son: los salarios, las supervisiones, la comunicación con los pares laborales, el respeto mutuo, respeto de las ideas, impuestos laborales, las capacitaciones, el desarrollo dentro de la empresa, políticas y procedimientos de los superiores, condiciones de trabajo, bienestar y consideración a los años de trabajo.

El modelo establecido por estos autores señala puntualmente que estos factores mencionados por Locke pueden ser considerados como “Incentivos”, lo cual se expresa a través de la satisfacción que un empleado pueda mostrar. March y Simons (1958) manifiestan que cuando esta satisfacción es baja, la percepción del empleado con respecto a su continuidad en una organización se torna dubitativa, y es muy tendiente a que este considere seriamente abandonar su cargo; sin embargo si esta satisfacción es alta, es muy probable que los vínculos con la empresa y el compromiso crezcan. Expresamente esto es en esencia el modelo que explica la rotación laboral, debido a que la permanencia de un empleado dependerá del equilibrio de estos “Incentivos” y los actos de compromiso, denominados “Contribuciones”; dado que ambos se encuentran relacionados, donde más incentivos será favorable para que un trabajador contemple mantenerse mayor tiempo en la empresa, y por ende tener un mayor compromiso. Mientras que mayores contribuciones, sin ningún incentivo de por medio, conllevara a que este empleado quiera abandonar la empresa

Existen tres teorías de la construcción de pruebas que son fundamentales:

La primera teoría es la Clásica, considerada como la más popular, y fue propuesta por Spearman, el cual es un modelo de regresión lineal con dos variables cuyo supuesto fundamental es que el puntaje X de una persona en una prueba es la suma del puntaje considerado verdadero más un error, siendo su fórmula: $X = V + e$. De igual manera Martínez, Hernández y Hernández (2014) Este modelo tiene la particularidad de que en cada respuesta que se dé a los ítems propuestos en la prueba, escala o demás, se adecuen en un único puntaje

total X_i para cada individuo “i”. La fórmula de error de medida es: $E_i = X_i - V_i$. El valor esperado para la variable aleatoria error de medida es: $E(e_i) = 0$. Los errores de medida de una prueba no están relacionados con las puntuaciones verdaderas de otro instrumento, y son determinados por: $\rho_{e_jk} = 0$

La segunda teoría es la de Cronbach, surge en los años 60 para complementar la teoría expuesta anteriormente, y es establecida por Cronbach y denominado “Generalización”, el cual permite analizar las diferentes causas de error que se presenta en los puntajes totales, mediante los conceptos de faceta. Esta palabra error hace alusión a los variados factores de atribución que se denominan facetas, expresiones que sirve para categorizar las particularidades del contexto a medir, mismas que se pueden modificar de una de un momento a otro, y por lo tanto hacer dar un giro a los resultados obtenidos.

La tercera teoría es la denominada Rasgo Latente, mismo que es un modelo probabilístico a través del cual se puede conocer la información proporcionada por cada reactivo y así poder fundar instrumentos individualizados.

La principal diferencia entre el modelo clásico y el de rasgo latente es que la relación que existe entre el puntaje observado y el rasgo de teoría clásica es de tipo lineal mientras que en los diferentes modelos de la Teoría de la respuesta de Ítem, las relaciones existentes son funciones de tipo exponencial y principalmente logísticos.

Para comprender mejor la psicometría, Aliaga (2006) menciona que es una disciplina de la psicología, cuya función es medir las variables psicológicas de las personas, como sus actitudes o conocimientos, habilidades o percepción. La cual está constituida por métodos, hipótesis,

Martínez, Hernández y Hernández (2014) señalan que un buen instrumento psicométrico, debe ser construido con mucha rigurosidad, puesto que debe lograr los cometidos que se ha propuesto con su uso. Esta rigurosidad implica que pase por un filtro exigente hecho por especialistas en la materia y expertos en medición. Estos instrumentos psicométricos, pueden desarrollarse, en base a dos grandes esquemas, la teoría clásica de los test y la teoría de respuesta ítem. Durante este proceso será importante realizar una exploración de los instrumentos, con el fin de que se prevean errores graves. Peritos en medición deben revisarlos en base a una metodología, con el fin de evitar algún sesgo en el desarrollo de las pruebas

psicológicas. Igualmente, también se practicará una prueba piloto, con el propósito de probar el funcionamiento de la prueba psicológica, y recabar información relevante, en harás de afinar detalles en cuanto a la fiabilidad y validez, modificar los criterios de puntuación., entre otros aspectos.

La validez es el nivel en el que una herramienta psicométrica mide lo que busca medir, conduciendo a conclusiones válidas. De acuerdo con ello, entre las principales formas de valides están: Validez de criterio, validez concurrente, validez predictiva y validez de constructo.

De acuerdo con Aiken (2003), la validez de criterio va a permitir estimar cómo se correlacionan determinados puntajes obtenidos, esto a través de otro criterio que pretende medir la misma variable. La validación de determinado instrumento psicométrico consiste hacer una comparación con los puntajes de otras pruebas, y así poder ver el grado en que se relacionan.

En el caso de la validez concurrente, para Aiken (2003) este tipo de procedimiento se aplica con personas previamente clasificadas en grupos, los cuales pueden ir desde aspectos sociodemográficos, hasta niveles de patología, entre otros. Para de esta manera poder determinar si las puntuaciones en una prueba, en un grupo de personas establecidas en determinada categoría se diferencia de manera amplia, con los individuos que se hallan en otras categorías.

Por lo que respecta a validez de contenido, Aiken (2003) señala que este tipo de análisis consiste en analizar la estructura de una prueba para poder establecer el grado en que representa los objetivos de la enseñanza. Esto se puede lograr a través de la comparación del contenido de un instrumento psicológico con un esquema previo o una tabla de especificaciones correspondientes a la temática que será tratada por el instrumento.

La validez predictiva, según Aiken (2003) concierne a la predicción con que los puntajes obtenidos por una prueba estiman puntuaciones de criterio, en base a como lo indica la correlación entre la prueba o también denominado predictor, y un criterio del desempeño futuro

La validez de constructo según Aiken (2003) está relacionado al grado en una prueba psicométrica, mide un constructo particular, o variable psicológica como lo pueden constructos como la depresión, el estrés, la motivación, la extroversión e introversión, o inclusive alguna

patología. Este tipo de validez es una de las formas más habituales de establecer la validez de un instrumento.

Se estudió también el análisis de ítems, este sirve para identificar que ítems son apropiados dentro un test y cuales no lo son, Nunnally y Bernstein (1995) indican que en el análisis de ítems se consideran adecuados aquellos que tengan valores mayores o iguales a 0,25 o 0,30.

Existen diferentes forma de establecer la consistencia interna de una prueba, se dispone de diferentes maneras paralelas para realizar una cantidad de pruebas, que permitan conocer dicho valor; sin embargo, algunas pruebas pueden resultar muy costosas. Ante ello se ha elaborado un método menos directo de tomar en consideración los efectos de muchas muestras de los reactivos de un instrumento respecto a la confiabilidad. Estos métodos de consistencia interna, implican el método por mitades de Spearman, las fórmulas de Kuder – Richardson y el Alfa de Cronbach. Este Coeficiente de Alfa de Cronbach se puede expresada mediante una fórmula.

Y se caracteriza por ser relevante para validar la confiabilidad de un instrumento de medición.

Asimismo, Gerbing & Anderson (1988) señalan que el Coeficiente de Omega o también conocido como Rho de Jöreskog, en contraste con el Coeficiente de Alfa de Cronbach opera con las cargas factoriales, mismos que vendrían a ser suma ponderada de las variables estandarizadas. Este aspecto es de gran relevancia puesto que este procedimiento hace más estable los cálculos y revela el verdadero nivel de fiabilidad, por otro lado, no está sujeto al número de ítems como se puede apreciar en su expresión matemática -la cual es planteada en una fórmula-.

El problema principal al que se enfrenta este estudio: ¿Es válido y confiable la creación de una escala de rotación del personal de empresas de tercerización de servicios, Lima- 2019?

Este estudio es necesario, partiendo desde el plano Teórico y Práctico, puesto que con esta investigación se podrá ampliar los conocimientos sobre el fenómeno de la rotación. La elaboración de esta escala se sustenta en los aportes establecidos por Idalberto Chiavenato en el 2009, sobre el comportamiento organizacional, señalando que la misma se produce a partir de la insatisfacción y estrés; siendo uno de los principales pasivos para las organizaciones y

también para el trabajo y la vida personal de los trabajadores, siendo la insatisfacción una de las principales causas del absentismo. Los estudios revelan que una falta registrada de un trabajador cuesta más de 650 dólares al día. Igualmente, el estrés tiene repercusiones en el bienestar de las personas. Las empresas muchas veces cargan con muchos de los gastos en atenciones médicas, a consecuencias de los altos niveles y persistencia del estrés en los colaboradores. El aumento progresivo de los salarios y los gastos hospitalarios han elevado los pasivos de la empresa considerable

Desde el plano metodológico esta investigación se realizará de manera objetiva y respetando los criterios metodológicos en cuanto a la elaboración y recolección de datos para este estudio. Dado que, se está aportando a la mejora de este estudio mediante la construcción de una escala que mida netamente la variable rotación.

La elaboración de esta escala nos facilitará el estudio sobre la rotación de personal, puesto que esta escala permite disgregar la variable en dimensiones, con el fin de obtener una mejor visión acerca de los aspectos cognitivos y emocionales que intervienen en el fenómeno de la rotación de personal, y de esta forma tomar acción con el fin de mejorar la productividad y calidad de vida de los trabajadores.

Asimismo, la realización de este trabajo permite servir de referencia para otros investigadores con el fin de que puedan ampliar los conocimientos acerca de la rotación de personal, debido a que la construcción de esta escala podrá brindarnos datos significativos sobre la existencia de este fenómeno de una manera más específica y no desde un solo enfoque como lo realizan muchas de las pruebas que se aplican hoy en día.

Finalmente, la importancia de la construcción y propiedades psicométricas de la rotación de personal en este estudio radica en la importancia de conocer los factores cognitivos, emocionales y fisiológicos que conllevan a la rotación de Personal, más que meramente el estudio de los factores que giran en torno a absentismo laboral o las deficiencias en las competencias personales que conllevan a la rotación de personal, como es apreciado en los estudios de Ortiz y Kaneko. Sin embargo, es resaltante tomar en consideración los aportes de ambos autores en cuanto a la elaboración de estos instrumentos, dado que se encuentran vinculados, tal como lo señala Tito (2013) quien afirma que el ausentismo y la rotación se encuentran vinculados con el nivel de satisfacción y otras variables que ponen en peligro la permanencia del personal de la organización; igualmente conocer las competencias que

intervienen en la rotación de personal, tal como lo muestra la propuesta de Kaneko en la que se evalúan los rasgos de la personalidad que conllevan a la rotación. Por lo que este estudio está centrado en base a los estudios de March y Simons.

Los objetivos de estudio son; el objetivo general es validar la escala de rotación del personal en empresas de tercerización de servicios Lima, 2019.

En cuanto a objetivos específicos tenemos: a) Evidenciar la validez de contenido a través del criterio de jueces de la Escala de rotación del personal en empresas de tercerización de servicios Lima, 2019. b) Realizar el análisis de los ítems. c) Validez de constructo mediante el análisis factorial de la Escala de rotación del personal en empresas de tercerización de servicios Lima, 2019. d) Establecer la confiabilidad por consistencia interna a través del Alfa de Cronbach de la Escala de rotación del personal en empresas de tercerización de servicios Lima, 2019. e) Elaborar los baremos de la escala de rotación del personal en empresas de tercerización de servicios Lima, 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de Investigación

Tipo de estudio

Este estudio fue de tipo psicométrico. Vargas (2016) hace referencia en que este tipo de estudio está basado en profundizar su conocimiento de teorías, procedimientos y técnicas que sirven como sustento frente a un fenómeno psicológico, convirtiendo lo subjetivo en objetivo a través de la medición (p. 2).

Diseño de investigación

El diseño de esta investigación fue instrumental, Argumedo, Nóbrega, Bárrigy Otiniano menciona que esta investigación consiste en la construcción o adaptación de un instrumento ya existente, teniendo como objetivo la aplicación de la prueba. Asimismo, debe de contener bases teóricas de autores para ser su sustento de investigación (2016, p. 2).

Nivel de investigación

El nivel de investigación para este estudio es denominado un estudio tecnológica o también llamado investigación aplicada, ya que está basada en estudios orientados al análisis y adaptación de teorías, permitiendo entender la realidad de diferentes formas (Sánchez y Reyes, 2015).

Enfoque de investigación

Este estudio es de enfoque cuantitativo, dado que se utiliza la recolección de datos para el análisis estadístico y la medición numérica. En base a ello, se terminó la percepción de los trabajadores frente a la rotación de personal (Dzul, 2013).

2.2. Operacionalización de la variable

La rotación o también conocida como Turnover es el flujo constante de salidas y entradas ; ya sean renuncias o despidos y admisiones, que puede ser voluntaria, cuando la persona decide separarse de la empresa, o involuntaria, cuando la empresa decide despedir a la persona, sea por reducción de personal o por desempeño insuficiente. (Chiavenato, 2009). La Escala de Rotación de personal es unidimensional y cuenta con 6 ítems de escala tipo Lickert. Con respecto a la calificación de la escala, es de tipo ordinal y tiene como opciones de respuesta: Nunca (1 punto), Casi Nunca (2 puntos), Casi Siempre (3 puntos) y Siempre (4 puntos).

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

Según Vara (2015) es necesario contar con información directa, con la finalidad de cumplir con determinados objetivos planteados en una investigación. A estas fuentes donde se recopilará los datos se les conoce como población. Lo cual se define por ser el conjunto de individuos a investigar. La población se encuentra compuesta por 1500 trabajadores (Fuente del área de Nóminas) de organizaciones de tercerización de servicios, Lima – 2019.

Muestra

De acuerdo con Vara (2015) una muestra es un conglomerado de casos extirpados de la población de estudio, seleccionados rigurosamente bajo algún criterio racional. De esta manera, si se tienen varias poblaciones, por consecuencia se tendrán varias muestras. En lo concerniente a este estudio, la muestra estuvo compuesta por 1000 trabajadores de empresas de tercerización de servicios, Lima – 2019. Según Arafat, et al. (2016) el tamaño de una muestra puede darse de manera arbitraria, basado en todas las recomendaciones la estimación de una muestra considerada 500 personas como “muy buena” y 1000 excelente. Por lo que en este aspecto se ejerce la libertad del estudio de validación.

Algo que coincide con lo señalado anteriormente, es lo señalado por Anthoine , Moret , Renault , Sébille ,y Hardouin (2014) quienes afirman categóricamente, en base a diversos estudios realizados que se estima que para que un estudio alcance una validez sostenible, una pauta clave a seguir es que se escojan entre 2 a 20 sujetos por ítem, para considerar como un mínimo a escoger , estableciendo como mínimo entre 100 y 250 sujetos, y estableciéndose como tendencia que 100 es una cantidad carente, 200 una cantidad modesta, 300 una cantidad buena, 500 como muy buena y 1000 como la cantidad idónea.

El muestreo de este estudio fue de tipo no probabilístico intencional, y lo que determinará la muestra serán los criterios de inclusión y exclusión. Según Vara (2015) este muestreo procura que la muestra sea lo más representativa posible. Este tipo de muestreo son necesarios e inevitables porque son más económicos, rápidos y menos complicados, siendo de cuatro tipos; por lo que respecta al muestreo intencional o por criterios, se ejecuta sobre la base de un conocimiento y criterios escogidos por el investigador, para lo cual se necesita mucha claridad y detalle en los argumentos de las razones de determinados criterio y procedimientos para elegir la muestra.

A juicio del evaluador, los criterios considerados para la inclusión son los siguientes: Trabajadores que pertenezcan a empresas de tercerización de servicios, personas que se encuentren laborando en Lima y trabajadores que hayan aceptado las condiciones expuestas en consentimiento informado

Los criterios para la exclusión son: Personas que no se encuentren laborando en empresas de tercerización de servicios. Personal que labore en provincia y los trabajadores que no deseen participar.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada fue la encuesta, mediante la cual se ha podido obtener los datos sociodemográficos y otros de relevancia acerca de la población evaluada. Según Vara (2015) este tipo de instrumento permite recopilar información sobre el nivel de desarrollo de las habilidades, o destrezas específicas de un grupo de personas; estos instrumentos son controlados, mismos que se sustentan en criterios e indicadores de evaluación definidos

previamente de manera objetiva y precisa. El instrumento utilizado fue: Escala de Rotación de Personal.

Ficha técnica

Nombre de la prueba: Escala de Rotación de Personal (ERS)

Nombre del Autor: Donna Jhoe Galindo Portillo

Característica: Instrumento de exploración

Objetivo: Evaluación la Rotación de Personal

Estructuración: La prueba es unidimensional

Escala: Método de evaluaciones sumarias o Likert

Ítems: 6 ítems.

Administración: Individual y masivo

Tiempo: 10 minutos

Utilidad: Intervención a nivel organizacional.

Edad: A partir de 18 años

La corrección de la escala estará basada en la suma de las puntuaciones obtenidas mediante los reactivos; por esta razón los puntajes que se puede alcanzar oscilan entre 6 y 24 puntos. Donde las puntuaciones altas son señal de un "alto índice de rotación de personal" y los puntajes bajos representan un "bajo índice de rotación de personal".

Los puntajes se encuentran compuestos de la siguiente manera: Nunca (1 punto), Casi nunca (2 puntos), Casi siempre (3 puntos), Siempre (4 puntos).

Se realizó una prueba piloto, con la finalidad de comprobar la confiabilidad de la Escala de rotación del personal. Para dicho estudio, se trabajó con 100 personas que laboran en empresas de tercerización de servicios.

Para la validez de la prueba, se trabajó en base al criterio de 5 jueces mediante la V de Aiken. Teniendo como resultado un nivel superior a ,80. Lo cual indica que el instrumento es válido.

Con respecto a la validez de constructo, se estableció mediante el criterio de jueces por el coeficiente de la V de Aiken, en donde los valores para determinar la validez oscilan entre el 0,96 y 1, bajo los criterios de pertinencia, caridad y relevancia, lo cual demuestra una adecuada validez de contenido de los ítems del inventario, es decir que los ítems se encuentran relacionados a la variable que pretende medir.

El Alfa de Cronbach obteniendo una puntuación de ,863 (6 ítems) lo cual indica que el instrumento es confiable.

Para la validez del constructo, se debe obtener un puntaje superior a 20, lo cual indica que el ítem es válido, si la puntuación es inferior a esta (por ser un estudio psicométrico), se procede a la eliminación del ítem. La validez del construcción, paso por tres fases, en la primera fase se eliminaron 16 ítems. En la segunda fase (ya no se considera lo ítems eliminados), sólo se eliminó 1 ítem. En la tercera fase, todos los ítems restantes, obtuvieron una puntuación superior al ,20 por lo que no se procedió a eliminación de ninguno. En un inicio la prueba estuvo constituida por 36 ítems, luego de pasar por estas tres fases de validez de constructo, se quedó con 6 ítems.

2.5. Procedimiento

Para la realización de esta investigación, primero se procedió con la investigación de la variable con la finalidad de obtener mayor información y conocer su base teórica según diversos autores. Posterior a ello, se logró identificar que sólo existen dos escalas que miden de manera indirecta la rotación de personal. Por ello se diseñó una escala que mida directamente la rotación de personal en empresas de tercerización de servicios en Lima. Posterior a ello, ya teniendo conceptualizado el tema y teniendo definida a muestra población, se procedió al diseño de la prueba y a definir la variable, teniendo en cuenta como base un modelo teórico. Se elaboró los reactivos y la prueba fue evaluada por el criterio de jueces expertos en el tema (5 jueces) con el propósito de obtener la validez de contenido y comprobar si los ítems estaban orientados a lo que se desea medir, de no ser así, se procedía con la eliminación de alguno ítems. Luego de ello, se realizó un estudio piloto en el cual participaron 300 colaboradores de empresas de tercerización de servicios cuya finalidad fue la obtención de resultados y analizar la validez y confiabilidad de la prueba. Con la obtención de los resultados del estudio piloto, se

procedió a realizar una breve adaptación de la prueba con el fin de mejorarlo y poder aplicarlo a una muestra más amplia ($n=999$). Luego de aplicar la Escala para la percepción de Rotación de Personal a la muestra final, se realizó el análisis factorial confirmatorio, seguidamente el exploratorio y el análisis de consistencia interna a través del método de Alfa de Cronbach y Omega. Para finalizar se realizó la elaboración de baremos para las normas de interpretación y se publicó el manual de la Escala para la percepción de Rotación de Personal – ERP con el fin de que se puedan realizar futuras investigaciones.

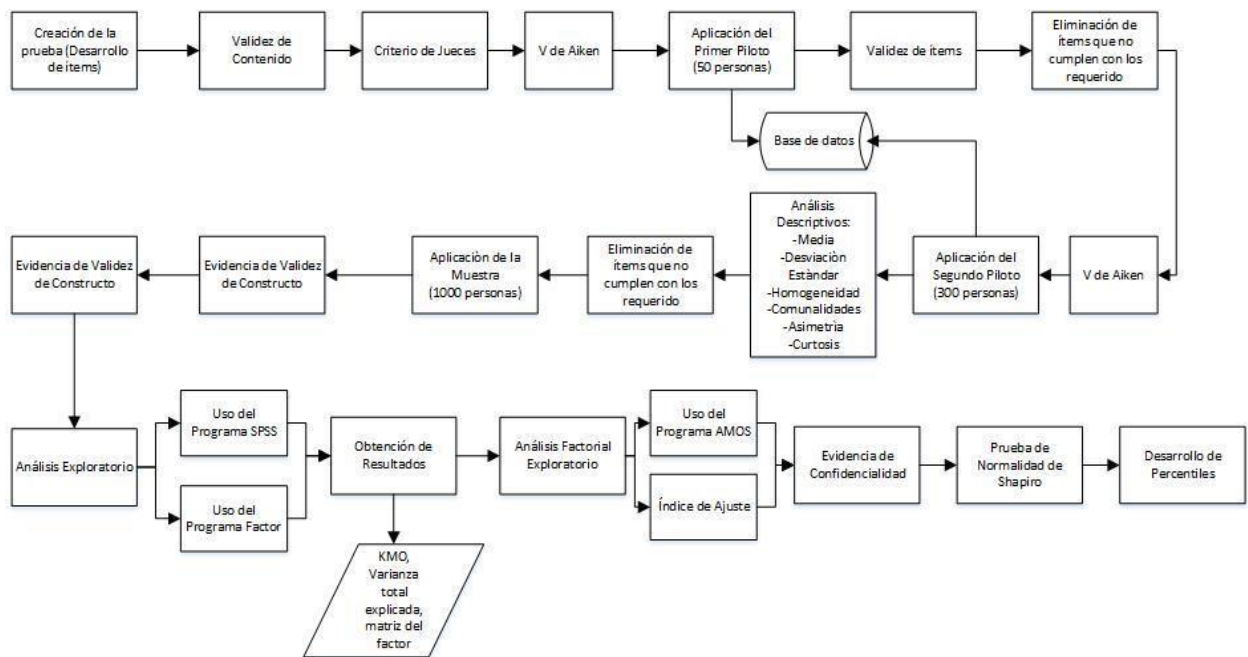
2.6. Método de análisis

Se realizó la aplicación del instrumento en los trabajadores de empresas de tercerización, al finalizar este procedimiento se pasó a realizar el base de datos a una hoja de cálculo en el programa Excel, con la intención de categorizar y cuantificar los datos adquiridos mediante la aplicación de la encuesta; seguidamente se exportó esta información mediante el software de análisis estadístico IBM SPSS Statistics 25, con el objetivo de procesar y analizar la información mediante los estadígrafos de los resultados, basados en las metas propuestas para este estudio. Estos resultados fueron estructurados en un informe de acuerdo con las normas y criterios propuestos por la American Psychological Association. Para la evidencia de validez de constructo, fue obtenida mediante el criterio de jueces, el cual estuvo conformado por 5 jueces expertos para la revisión y el análisis de los ítems a través de la V de Aiken.

Seguidamente, se realizará un análisis factorial confirmatorio con la finalidad de contrastar los modelos construidos con anterioridad, y así explicar las correlaciones existentes entre un conjunto de variables que se pueden observar o medir a través de un conjunto de factores latentes.

Posteriormente se realizará nuevamente otro análisis factorial, para lograr la consistencia interna, mediante el uso del coeficiente Omega, para indicar la magnitud de la covarianza y estimar la asociación entre las variables. Cuya finalidad es evidenciar si guardan una relación positiva o negativa.

Figura 1 Diagrama de flujo



2.7. Aspectos Éticos

Dentro de los aspectos éticos de la investigación, tanto los nombres como las iniciales de estos no se tomaron en cuenta. Sin embargo, las edades, su condición laboral y su estado civil si fueron importantes para la investigación. Cabe resaltar, que prevaleció la veracidad de los resultados de la prueba, como el respeto y la privacidad de cada uno de los participantes.

Cabe resaltar, que se elaboró un consentimiento informado el cual fue entregado a cada uno de los participantes. Dicho consentimiento, es un proceso recíproco en el cual la persona accede de manera voluntaria a participar en un estudio, luego de que se le haya expuesto de manera detallada y cuidadosa los propósitos de la investigación, los riesgos de esta y los beneficios. (Claudio, Guerrero y Alva, 2018).

III. RESULTADOS

3.1 Evidencia la validez de contenido de la Escala de Rotación de Personal – ERP

Tabla 1.

Evidencia de validez de contenido de la Escala de Rotación de Personal – ERP

ÍTEM	RAZONABLE	DISCRIMINA VARIACIONES	JUSTIFICABLE	CLARAMENTE DEFINIDO	DATOS FACTIBLES DE OBTENER	V Aiken Final
1	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9
2	1	1	1	0.9	0.9	0.96
3	0.9	0.9	1	0.9	0.9	0.92
4	0.9	0.9	1	1	1	0.96
5	1	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9
6	0.9	0.9	0.9	0.9	1	0.92
7	0.8	0.8	0.9	0.9	0.9	0.86
8	1	1	1	1	0.9	0.98
9	0.8	0.8	0.9	0.9	0.9	0.86
10	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9
11	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9
12	0.9	0.9	0.9	0.8	0.8	0.86
13	0.7	0.7	0.7	0.9	1	0.8
14	0.9	0.8	0.9	0.9	1	0.9
15	0.9	1	1	0.8	1	0.94
16	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9
17	1	0.5	0.8	0.6	0.7	0.64
18	0.5	0.6	0.7	0.8	0.6	0.64
19	0.6	0.6	0.8	0.6	0.9	0.7
20	0.6	0.6	0.8	0.6	0.9	0.7

En el análisis de validez a través de la V de Aiken, se aprecia que no todos los ítems fueron válidos ni aceptados, como en el caso de los ítems 17, 18, 19 y 20 que están por debajo de 0.8. Por lo que sólo se están considerando a los ítems que superan el 0.8, que son un total de 16 ítems. Esto fue llevado a cabo en base al criterio de 5 jueces expertos.

Tabla2.*Análisis descriptivos de los ítems de la Escala de Rotación de Personal – ERP*

Ítems	FR%				M	DE	g ¹	g ²	IHC	h ²	Id	Acceptable
	1	2	3	4								
RE1	7.7	16.3	42.7	33.3	3.02	.898	-.675	-.264	.207	.734	.000	NO
RE2	3.3	11	27.7	58	3.40	.814	-1.238	.743	.031	.719	.000	NO
RE3	19	25.3	35	20.7	2.57	1.021	-.152	-1.087	-.003	.820	.000	NO
RL4	2.0	8.7	31.7	57.7	3.45	.737	-1.241	1.035	.029	.514	.000	NO
RL5	14	24	39	23	2.71	.974	-.309	-.874	.029	.514	.000	NO
CO6	47	42.7	8.3	2	1.65	.718	.953	.725	.399	.770	.000	SI
CO7	42.3	39.3	15	3.3	1.79	.816	.769	-.085	.258	.807	.000	NO
CO8	13.7	24	40.3	22	2.71	.961	-.316	-.825	-.103	.062	.000	NO
SL9	11	21	39	29	2.86	.961	-.467	-.724	.059	.529	.000	NO
SL10	17.3	34.3	34.7	13.7	2.45	.933	.019	-.865	.059	.529	.000	NO
AR11	20.3	39.7	23.7	16.3	2.36	.983	.268	-.924	.549	.536	.000	SI
AR12	32.7	30.3	20	17	2.21	1.079	.386	-1.132	.604	.610	.000	SI
AR13	34.7	25.7	18.3	21.3	2.26	1.148	.325	-1.335	.608	.619	.000	SI
AR14	32	27.3	24	16.7	2.25	1.080	.284	-1.212	.526	.492	.000	SI
AR15	39.7	31.7	17.7	11	2	1.008	.650	-.720	.423	.359	.000	SI
BN16	35.7	29.7	22.3	12.3	2.11	1.032	.452	-.997	.272	.636	.000	NO

Nota. M=Media; DE= Desviación estándar; g¹= Asimetría; g²= Curtosis; IHC= Correlación total de elementos corregidos; h²= Comunicalidad; Id= Índices de discriminación

En la presente tabla, se observa que de los 16 ítems, sólo 6 (6, 11 al 15) ítems cumplen con el criterio de que los valores de la correlación ítem- test deben superar el 0,3 para que los ítems sean considerados para el instrumento (Nunnally y Bernstein, 1995).

3.2. Análisis Factorial Exploratorio de la Escala de Rotación de Personal – ERP

Tabla 3. *Prueba de KMO y esfericidad de Bartlett*

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin		,778
Prueba de esfericidad de Bartlett	Sig.	,000

En la presente tabla, se puede evidenciar que en los estadísticos de KMO se obtuvo 0,778, índice próximo a la unidad, lo cual indica una apropiada adecuación de los datos. Con respecto al valor de la prueba de Bartlett, se obtuvo un valor de p (sig.) de ,000 que es aceptable, dado que cumple con la regla (< 0.05).

Tabla 4.

Varianza total explicada de la Escala de Rotación de Personal

Varianza total explicada									
Factor	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	2.662	44.374	44.374	2.245	37.409	37.409	1.717	28.620	28.620
2	1.019	16.985	61.359	.704	11.726	49.135	1.231	20.515	49.135
3	.818	13.638	74.997						
4	.579	9.643	84.640						
5	.528	8.799	93.439						
6	.394	6.561	100.000						

De la presente tabla, se puede apreciar una estructura factorial donde los ítems se agrupan en 2 factores, los cuales explican el 61.359% de la varianza total, la cual es aceptable, ya que es superior al 50% de la explicación de la escala total.

Tabla 5. *Matriz de componentes rotados*

Ítem	Componente	
	1	2
I13	.787	
I12	.722	
I11	.597	
I14	.456	
I15		.984
I6		.171

Haciendo uso del método varimax, se obtuvo la agrupación de los ítems en 2 factores, el primero denominado “compromiso” el cual esta agrupado por 2 ítems (6 y 15); y el segundo denominado “ambigüedad de rol”, el cual fue agrupado por 4 ítems (del 11 al 14).

Tabla 6.

Medidas de bondad de ajuste del análisis factorial confirmatorio de la prueba con dos dimensiones

Índices de ajuste						
Ajuste absoluto / Comparativo	χ^2/df	GFI	RMSEA	RMR	CFI	TLI
Nivel de ajuste óptimo	11	0.971	0.118	0.049	0.936	0.992

De la presente tabla, observa que los valores obtenidos del análisis factorial confirmatorio con dos dimensiones, se obtiene que los índices de ajuste absoluto son: χ^2/df mayor a 3,00, GFI mayor a 0,90, RMSEA superior a 0,05 y el valor de RMR es próximo a 0, evidenciando así que todos los valores son aceptables y poseen un ajuste adecuado. Asimismo, los índices de ajuste comparativo tenemos: CFI mayor a 0,90 y TLI mayor a 0,90, evidenciando así que los valores están dentro de lo esperado. (Escobedo, Hernández, Estebané y Martínez, 2016).

Figura 2

Análisis Factorial Confirmatorio de la Escala de Rotación de Personal – ERP (Prueba con dos dimensiones)

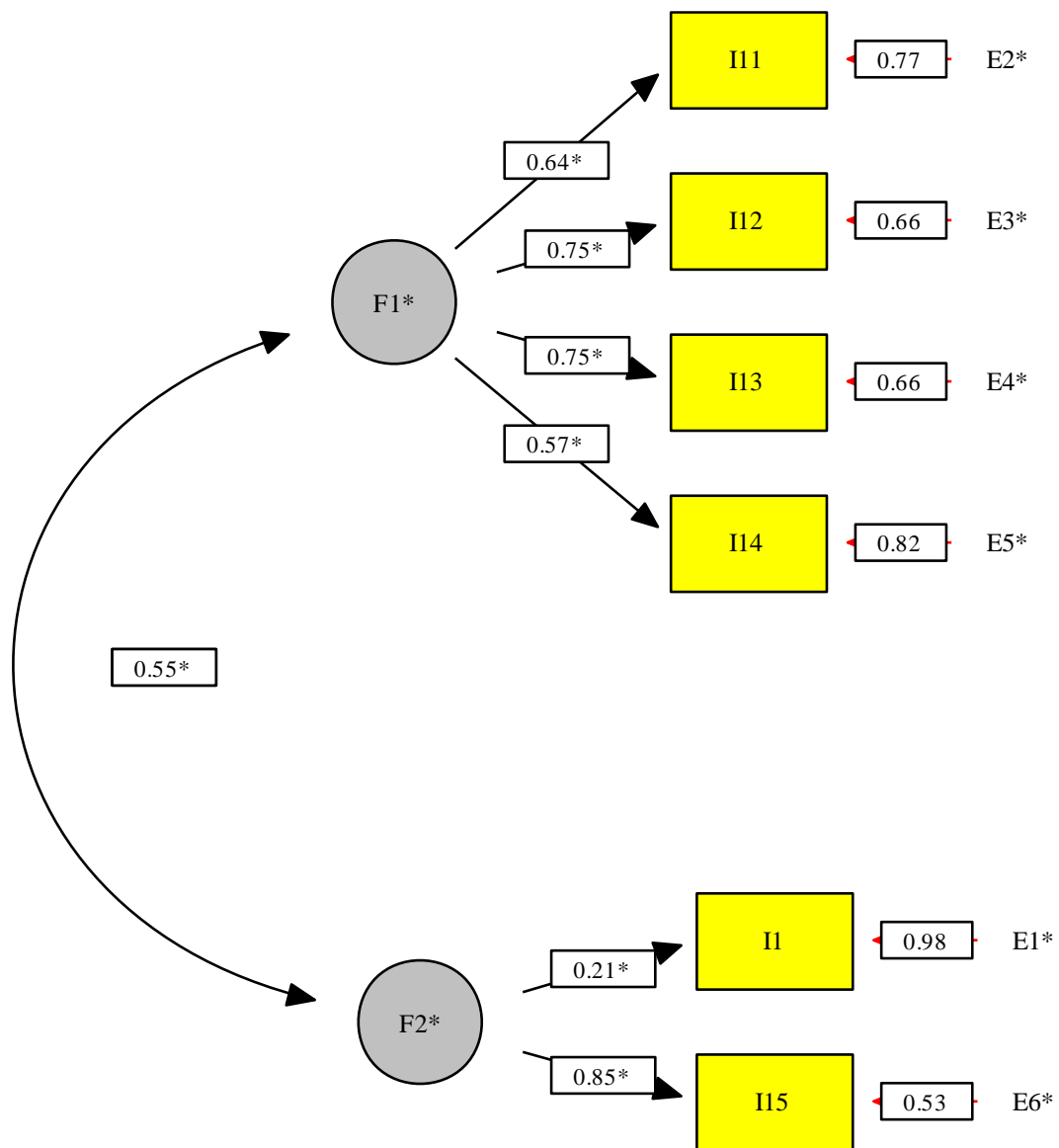


Figure X: EQS 6 final test.eds Chi Sq.=89.78 P=0.00 CFI=0.94 RMSEA=0.12

Tabla 7.

Análisis Paralelo de la Escala de Rotación de Personal (Prueba unidimensional)

PARALLEL ANALYSIS (PA) BASED ON MINIMUM RANK FACTOR ANALYSIS			
Implementation details:			
Correlation matrices analyzed:		Polychoric correlation matrices	
Number of random correlation matrices:		500	
Method to obtain random correlation matrices:		Permutation of the raw data (Buja & Eyuboglu, 1992)	
Variable	Real-data % of variance	Mean of random % of variance	95 percentile of random % of variance
1	55.1036*	34.4862	46.078
2	19.6827	26.6385	32.9741
3	13.5542	19.4411	24.5461
4	8.3671	12.9129	18.7394
5	3.2924	6.5214	12.7812

Se realizó un análisis paralelo, lo cual recomienda que sea unidimensional ya que esto explicará el 55% de la varianza explicada.

Tabla 8. *Medidas de bondad de ajuste del análisis factorial confirmatorio de la prueba unidimensional*

Índices de ajuste						
Ajuste absoluto / Comparativo	χ^2/df	GFI	RMSEA	RMR	CFI	TLI
Nivel de ajuste óptimo	12	0.965	0.112	0.052	0.924	0.87

De la presente tabla, observa que los valores obtenidos del análisis factorial confirmatorio con una dimensión, donde los índices de ajuste absoluto son: χ^2/df mayor a 3,00, GFI mayor a 0,90, RMSEA es de 0.112 y el valor de RMR es próximo a 0, evidenciando así que todos los valores son aceptables y poseen un ajuste adecuado. Con respecto a los índices de ajuste comparativo tenemos: CFI mayor a 0,90 y TLI menor a 0,90, evidenciando así que los valores se encuentran dentro de lo aceptable, excepto del TLI que es menor de lo esperado (Escobedo, Hernández, Estebané y Martínez, 2016).

Figura 3

Análisis Factorial Confirmatorio de la Escala de Rotación de Personal – ERP (Prueba unidimensional)

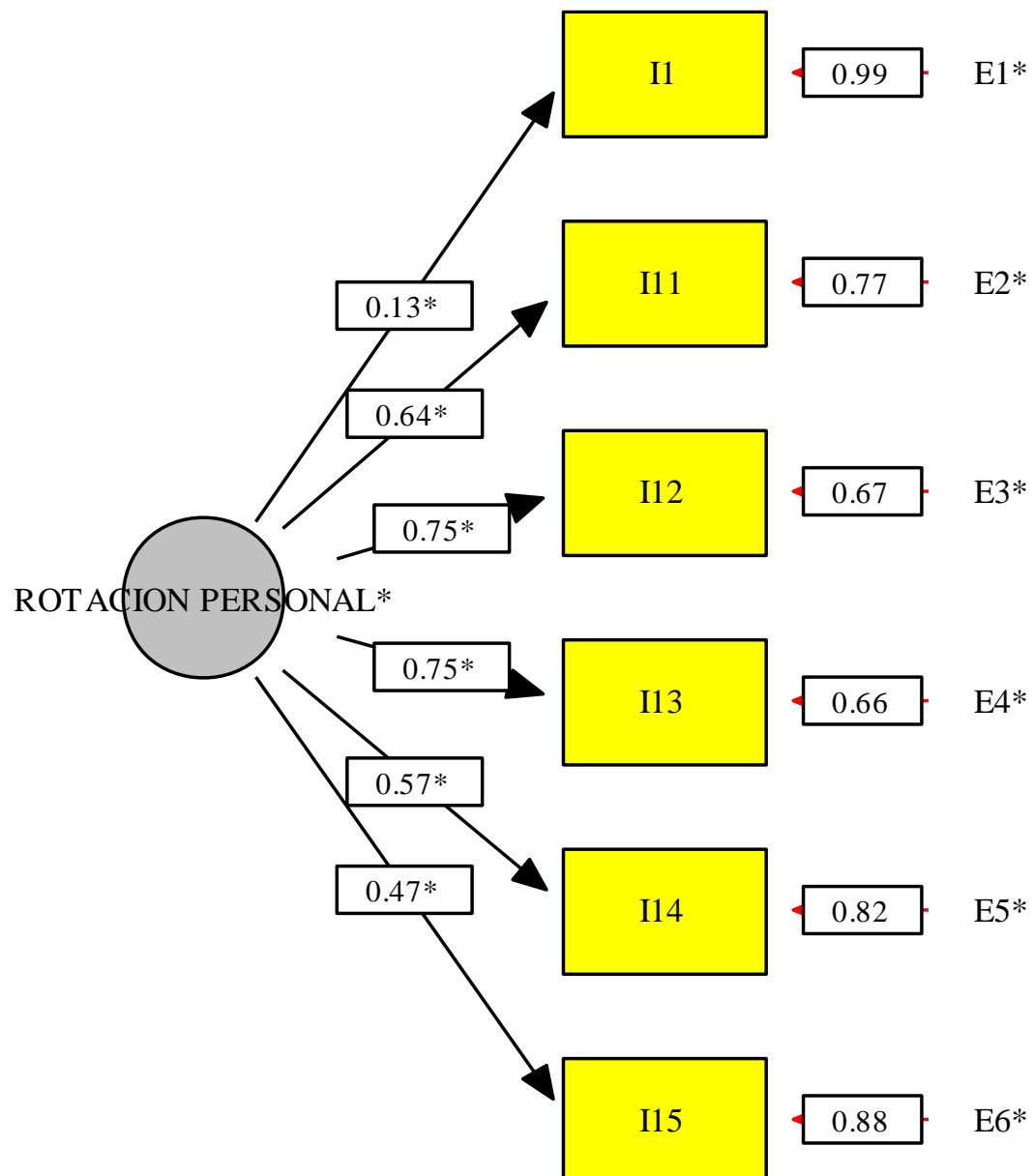


Tabla 9.*Confiabilidad para la Escala de Rotación de Personal*

	Alfa de Cronbach (α)	McDonald's (ω)	N de elementos
Rotación de Personal	0.74	0.741	6

Se puede apreciar que el valor del coeficiente de Alfa de Cronbach es de 0,740 el cual evidencia una confiabilidad alta de la escala, según los valores aceptables propuestos por Bolívar (2013). Con respecto al coeficiente de Omega se obtiene un resultado de 0,741 lo cual indica una adecuada confiabilidad de la prueba lo cual es considerado aceptable.

Tabla 10.*Prueba de normalidad de la Escala de Rotación de Personal – ERP*

Prueba de Normalidad			
Shapiro-Wilk			
	Estadístico	Gl	Sig.
I6	.771	999	.000
I11	.870	999	.000
I12	.851	999	.000
I13	.837	999	.000
I14	.854	999	.000
I15	.830	999	.000

En la presente tabla, se puede apreciar que la muestra no procede de una distribución normal, puesto que el valor de significancia es menor a 0,05 ($p=0,000$); por ello se procedió a utilizar estadísticos no paramétricos.

Tabla 11. *Percentiles de la Escala de Rotación de Personal*

Rotación de Personal		Categorías
Percentiles	Puntajes directos	
1	6.00	Nunca
10	6.00	
20	8.60	
30	16.40	Casi nunca
40	19.40	
50	20.00	Casi siempre
60	20.60	
70	21.20	Siempre
80	21.80	

Se muestran los valores percentiles para la clasificación y corrección de la escala de rotación de personal en base a los puntaje total.

Tabla 12. *Baremos percentilares de la Escala de Rotación de Personal*

Categoría	Percentiles	Puntuación
Muy alta rotación	61 - 80	21 – 24
Alta rotación	41 - 60	20 – 21
Baja rotación	21 - 40	10 – 19
Muy baja rotación	0 - 20	0 - 9

IV. DISCUSIÓN

El presente trabajo se llevó a cabo con la finalidad de construir una escala para poder evidenciar la percepción de rotación de personal de empresas de tercerización de servicios del distrito de Lima, bajo el método de muestreo no probabilístico de tipo por conveniencia, contando con la participación de 999 colaboradores. A medida que mayor sea la cantidad de participantes más consistentes serán los resultados obtenidos para la validez de contenido y confiabilidad de la escala (Anthonine, Moret, Regnault, Sbille y Hardouin, 2014, p. 7).

Los fundamentos teóricos en el que se basa la prueba es el de March y Simons (1958), quienes mencionan que el índice de rotación en una organización va a depender de cómo el individuo perciba a su ambiente de trabajo. Si bien es cierto, que no hay un instrumento que mida netamente la rotación de personal, sin embargo, en la actualidad sólo existen dos pruebas que miden factores relacionados a la rotación de personal, una de ellas es el cuestionario de absentismo laboral (ALEP) de Yolanda Ortiz y el otro es el Inventario de personalidad con tendencia a la rotación de personal de Juan Kaneko.

El inicio de la construcción de la Escala para la percepción de Rotación de Personal – ERP constó de 20 ítems, el cual es unidimensional y estaba compuesta por 6 indicadores los cuales fueron remuneración económica, relaciones laborales, compromiso, sobrecarga laboral, ambigüedad de rol y bienestar. Los cuales, fueron modificados y eliminados en el transcurso de la investigación.

Con respecto a los resultados obtenidos, en la V de Aiken a través del criterio de jueces, se eliminaron 9 ítems cuyos puntajes oscilan entre 0,64 y 0,7 quedando sólo 11 ítems bajos los criterios de razonable, discrimina, claramente definido y datos factibles de obtener, los cuales evidencian una adecuada validez de contenido de los ítems de la escala, es decir que existe relación entre sí y de la variable que se pretende medir.

Para lograr la realización de los análisis de ítems, Nunnally y Bernstein (1995) señalan que los valores obtenidos deben ser iguales o superiores a 0,25 o 0,30 para que puedan ser aceptados y considerados para la escala. Bajo este criterio, de los 11 ítems que quedaron, sólo 6

cumplen con ello (ítem 1, 11 al 15) por lo que se procedió a la eliminación de los ítems que no cumplen con lo establecido, debido a que poseen valores bajos y no están al límite de lo aceptable, por lo que no estarían aportando a la escala.

Por ende, la escala se llegó a quedar con 6 ítems que cumplieran con los criterios establecidos. Cabe resaltar que hubo modificaciones en la organización de los ítems y los indicadores fueron reducidos y eliminados por la poca cantidad de ítems que contenían (en su gran mayoría), quedando así la escala como unidimensional con 6 ítems. Posterior a ello, se aplicó el instrumento a la muestra final.

En cuanto al análisis factorial confirmatorio (obtenida mediante el SPSS Statitics 24), en donde la muestra es de (n= 999) nos sugiere la agrupación en dos dimensiones, la cual está distribuida de la siguiente manera: dimensión 1 (ítem 11, 12, 13 y 14) y dimensión 2 (ítem 6 y 15). Teniendo como valores aceptables en cuanto al ajuste absoluto, comparativo y armonioso, ($\chi^2/df= 11$, GFI=0.971, RMSEA=0.118, RMR=0.049, CFI=0.936 y TLI=0.992) basándonos en los valores aceptables propuestos por Escobedo, Hernández, Estebané y Martínez (2016).

Asimismo, se realizó el análisis paralelo (mediante el Factor), en donde la muestra fue de (n= 999), lo cual recomienda que sea unidimensional, debido a que explica el 55% de la varianza explicada, evidenciando adecuados índices de ajuste absoluto, comparativo y armonioso, ($\chi^2/df= 12$, GFI=0.965, RMSEA=0.112, RMR=0.052, CFI=0.924 y TLI=0.874) basándonos en estos valores, se opta por la agrupación unidimensional (Escobedo, Hernández, Estebané y Martínez, 2016).

Respecto a la confiabilidad, se determinó un coeficiente Alfa de Cronbach y Omega ($\alpha= 0.74$ y $\omega= 0.741$). El valor obtenido por el Alfa de Cronbach, evidencia una confiabilidad alta de la escala, basándonos en los valores propuestos por Bolívar (2013). Con respecto al coeficiente de Omega se obtiene un resultado de 0,741 lo cual indica una adecuada confiabilidad de la prueba lo cual es considerado aceptable.

Por otro lado, para la prueba de normalidad se hizo uso de la prueba no paramétrica de de Shapiro Wilks, puesto que se aprecia que la muestra no prosee de una distribución normal ya que el valor de significancia es menor a 0,05 ($p= 0,000$). Cabe mencionar que se hizo uso de la

prueba de Shapiro Wilks, debido a que un reciente estudio realizado por Mehment & Akin (2003), mencionan que es la muestra más poderosa para grupos de 50 personas a más a diferencia de otras pruebas.

En suma, la construcción y las propiedades psicométricas de la escala de rotación de personal para la población establecida en esta investigación resultan ser adecuada, ya que demuestran buenos valores en cuanto a la validez y la confiabilidad.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se evidenció la validez de contenido, a través del criterio de 5 jueces expertos, en donde 6 ítems de la escala de rotación de personal son claros, pertinentes y relevantes.

SEGUNDA: En el análisis de los ítems de la Escala de Rotación de personal, se evidencia que no todos los ítems superan el 0,3 para que puedan ser aceptados, por lo que se procedió a la eliminación de ítems y sólo 6 ítems son considerados aceptables para la escala.

TERCERA: Se evidenció la validez de constructo, el análisis factorial exploratorio, en donde se demostró la unidimensionalidad de la escala, la cual obtiene un 55% de la varianza total explicada.

CUARTA: Se evidenció la validez de constructo, el análisis factorial confirmatorio, unidimensional evidencian adecuados índices de ajuste y con dos dimensiones, el cual evidencia buenos índices de ajuste.

QUINTA: Se identificó una adecuada confiabilidad de la escala, por el método de consistencia interna, a través del coeficiente Alfa de Cronbach (0,740) y Omega de McDonald (0,741).

VI. RECOMENDACIONES

1. Realizar estudios psicométricos de la variable, ya que nuestro país tiene el más alto índice de rotación de personal a nivel latinoamericano.
2. Profundizar los estudios descriptivos o correlacionales de rotación de personal o absentismo laboral, con la finalidad de conocer los factores desencadenantes y poder actuar y tomar medidas preventivas ante este suceso.
3. Para futuras investigaciones, al hacer uso de la prueba, considerar los valores de manera global, es decir la prueba unidimensional ya que evidencia mayor consistencia.
4. Examinar la confiabilidad y validez del instrumento en otros rubros empresariales, para así poder aportar y corroborar los datos obtenidos.
5. Hacer uso del presente estudio en futuras investigaciones, dado que brinda datos relevantes y oportunos enriquecedores para la variable.

REFERENCIAS

- Aiken, L. (2003). *Test Psicológicos. Ed. de México*. Pearson.
- Aliga, J. (2006). *Psicometría: Test psicométricos, confiabilidad y validez*. Fondo Editorial Inca Garcilaso de la Vega.
- Alvarado, S., Bustamante, W., y Christiansen, C. (2017). *Factores que influyen en la intención de rotación de personal en trabajadores profesionales de minería. (Tesis de Maestría, Universidad Esa, Lima, Perú)*. http://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/ESAN/1076/maodp20176_R.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). *Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach*. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411–423.
- Anthoine, E. Moret, L. Regnault, A. Sбилle, V. & Hardouin, J. (diciembre, 2014). Sample size used to validate a scale: a review of publications on newly-developed patient reported outcomes measures. *Health and quality of life outcomes*, 12 – 176.
- Argumedo, D. Nóbrega, M. Bárrig, P. y Otiniano, F. (2016). Investigaciones instrumentales versión 1.0. <http://departamento.pucp.edu.pe/psicologia/wp-content/uploads/2016/08/CHIPInvestigaciones-Instrumentales.pdf>
- Arrioja R. (1993). *The North American Free Trade Agreement and its implications for human resources management*.
- Asociación mexicana en Dirección de Recursos Humanos. (27 de septiembre del 2017). *La rotación de personal: todo lo que debes saber sobre ella*. <https://www.amedirh.com.mx/revistarh/files/assets/common/downloads/publication.pdf>

- Carrillo, J., y Santibáñez, J. (2001) Rotación de personal en las maquilladoras. Edo de México.
- Castillo, J. (2006). Administración de personal: un enfoque hacia la calidad. ECOE Edición.
- Chiavenato, I. (1999). Introducción a la teoría general de la administración. Edo McGrallHill.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. Edo McGrall-Hill.
- Cifuentes, T. (2017). Análisis de factores que influyen en la rotación de personal en una empresa del rubro de alimentos y bebidas. (Tesis de Maestría, Universidad de Chile). <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/149838/Cifuentes%20Cadena%20Tatiana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Domínguez, M. (2015). Análisis de las causas de rotación de personal de la empresa HOLCREST S.A.S. (Tesis de Maestría, Universidad de Medellín, Medellín, Colombia).https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/2263/T_MBA_43.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dzul, M. (2013). Los enfoques en la investigación científica [Diapositivas]: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- English, W., Williams, S., Iberreche, S. (1989) Employee Turnover in the Maquilladora. Journal of Borderland Studies. Recuperado de la base de datos Las Cruces.
- Escobedo, M. Hernández, J. Estebané, V. y Martínez, G. (2016). Modelos de Ecuaciones Estructurales: Características, Fases, Construcción, Aplicación y Resultados. Cienc Trab, 18 (55), 16-22.
- Flores. C. (22 de octubre del 2014). Perú tiene alta tasa de rotación de personal. Recuperado de: <https://diariocorreio.pe/economia/peru-tiene-alta-tasa-de-rotacion-de-personal-9770/>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2016). Informe Estadístico Mensual.

Jackofsky, E., (1984). Turnover and performance: An integrated process model. *Academy of Management Review*. Recuperado de la base de datos Redalyc

Kaneko, J.J. (2013) *Inventario de Personalidad con Tendencia a la Rotación Laboral Voluntaria Temprana*: Psiquemag.

Littlewood, H. , y Lemus, J., (2016). Análisis factorial confirmatorio y modelamiento de ecuación estructural de variables afectivas y cognitivas asociadas a la rotación de personal. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. Recuperado de la base de datos CINCEL.

Locke, E., (1976). *The nature and causes of job Satisfaction*. : Rand McNally.

March, J. & Simons, H. (1958). *Organizations*. Ed. : John Wiley.

Martínez, A., Hernández, R., y Hernández, M. (2014) *Metodología de la investigación científica*. Ed. : McGraw-Hill.

Mehmet, M. & Akin, P. (2003) Error Rate and Power of Three Normality Test. 135 – 139.

Mobley, W. (1977) *Intermediate licages in the relationship between job satiafaction and employee Turnover*. *Journal of Ampplied Psychology*.
<https://psycnet.apa.org/record/1978-04582-001>

Montero, I., y León, O. (2007). A guide for naming research studies in Psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*. Redalyc.

Moreno, J. (2017). *Análisis de las principales causas de rotación de personal de la empresa OILTRANS SAS de la ciudad de Bogotá, D.C.* (Tesis de Licenciatura, Universidad de Bogotá, Bogotá, Colombia).

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/9372/MorenoJulian2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Nunnally, J. y Bernstein, I. (1995). *Teoría psicométrica*. (3.^a ed.). México DF: McGraw Hill.

Organización Internacional del trabajo. (2015). *Coyuntura Laboral en América Latina y El caribe*. Ginebra.

Organización Internacional del trabajo. (2017). *Mejorar las competencias en Bangladesh*. Ginebra.

Perorara, F. (2017). *Disminución del índice de rotación del personal a través de la implementación de un programa de reconocimiento en una institución pública*. (Tesis de Licenciatura).
http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2863/1/pegorari_zfj.pdf

Porter, L. & Steers, R. (1973). *Organizational, work and personal factors in employee turnover and absenteeism*.

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13va Ed). Monterrey, México: Pearson.

Rodríguez, O. (1990) *El comportamiento organizacional*. Mexico: Oxford Press.

Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología de la Investigación y Diseños en la Investigación Científica*. Lima, Perú: Visión Universitaria.

Salazar, T. (2016). *Identificación de los factores que Determinan la alta rotación del personal de ventas en empresas Retail de prendas de vestir: caso tiendas Piero*. (Tesis de Licenciatura).

http://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/ulima/1724/Salazar_Prado_Talia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sodexo. (08 de mayo del 2019). ¿Cómo reducir el índice de rotación de personal en las empresas?. <https://www.sodexobeneficios.pe/blog/recursos-humanos/como-reducir-elindice-de-rotacion-en-las-empresas>.

Strauss, G. y Sayles, L. (1986). Problemas humanos de la Administración. Edo de Mexico: Prentice-Hall.

Torres, R. (2016). Factores de intención de rotación laboral en colaboradores de una empresa peruana del rubro hotelero. (Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú). http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/7169/TORRES_PORTILLA_ROSMERY_FACTORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vara, A. (2015). 7 pasos para una tesis exitosa. Lima, Perú: Fondo editorial Universidad San Martín de Porres.

Vargas, L. (Julio/diciembre, 2016). Reseña del libro Construcción de pruebas psicométricas, aplicaciones a las ciencias sociales y de la salud. Revista digital de investigación en docencia universitaria. 10 (2), 92-94.

ANEXOS

A) Matriz de consistencia de la tesis

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES	
¿Es la Escala de Rotación de Personal (ERS) válida y confiable para las empresas de tercerización de servicios Lima-2019?	Objetivo general: Elaborar y adquirir las propiedades psicométricas correspondientes a la escala de Rotación de personal de empresas de tercerización de servicios.	Variable: Rotación	
	Objetivos específicos: O1: Diseñar la Escala de Rotación de Personal (ERS) para las empresas de tercerización de servicios Lima-2019. O2: Conocer la validez de contenido de la Escala de Rotación de Personal (ERS) para las empresas de tercerización de servicios Lima-2019 O3: Conocer la validez de constructo de la Escala de Rotación de Personal (ERS) para las empresas de tercerización de servicios Lima-2019. O4: Determinar la validez de constructo por el análisis factorial confirmatoria de la Escala de Rotación de Personal (ERS) para las empresas de tercerización de servicios Lima-2019	Ítems de la Escala	Escala
		6, 11 , 12 , 13 ,14 , 15	Escala Ordinal de tipo Likert
		Variable de estudio Rotación	
		Sexo	Nominal.
		Nivel de Instrucción	Ordinal

TIPO DE LA INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICA E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA INFERENCIAL
Tipo	Población.	Variable: Rotación	Confiabilidad
El nivel de esta investigación es de tipo instrumental ya que busca desarrollar o adaptar pruebas psicológicas. (Montero y León, 2002).	Para esta investigación la población estará conformada por 1000 trabajadores de empresas de tercerización de servicios, Lima – 2019	Nombre: Escala de Rotación de Personal (ERS) Autor: Donna Jhoe Galindo Portillo Objetivos: Elaborar y adquirir las propiedades psicométricas correspondientes a la escala de Rotación de personal de empresas de tercerización de servicios.	Se usará la Media Aritmética para obtener los promedios de los puntajes generales de la escala de Inteligencias Múltiples. (Baremos) Desviación
Diseño.	Tamaño de muestra.	Dimensiones: Insatisfacción y estrés laborales.	Validez
Diseño no experimental y de corte transversal, puesto que no se realizará manipulación de ninguna variable en estudio. Según Bernal (2012) este tipo de estudio se caracteriza porque mediante el mismo, se puede obtener recopilar información de la muestra estudiada, una vez única y en un momento determinado.	Para el presente estudio, la muestra está conformada por 1000 trabajadores de empresas de tercerización de servicios, Lima – 2019.		Coeficiente V de Aiken, estimar la validez de constructo.
	Tipo de muestreo.	Aspectos psicométricos: SPSS 25 Estudio piloto: 300 personas	Programa
	El tipo de muestreo considerado para la presente investigación es no probabilístico intencional, y lo que determinará la muestra serán los criterios de inclusión y exclusión. .		Se Software SPSS en su versión 25.

B) Operacionalización de la variable

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Ítem	Escala de Medición
ROTACIÓN DE PERSONAL ROTACIÓN DE PERSONAL	<p>March y Simons (1999) expresa que la rotación o también conocida como Turnover es el flujo constante de salidas y entradas; que están estrechamente relacionadas por la percepción que tiene la persona acerca de la empresa.</p>	Unidimensional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sólo destacan los logros de algunos compañeros. 2. Cuento con los materiales y recursos necesarios para poder realizar bien mi trabajo. 3. Los controles no son tan flexibles como las obligaciones. 4. Las funciones de cada área no son claras y precisas. 5. No tengo claro las tareas a realizar en la jornada laboral. 6. Realizo funciones que no están acorde a mi puesto de trabajo. 	Ordinal

C) Instrumento

ESCALA DE ROTACIÓN DE PERSONAL - ERS

Fecha: _____

Empresa: _____

A continuación encontrará una serie de proposiciones relacionadas a los aspectos de trabajo que usted frecuente. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) la alternativa que mejor refleje su punto de vista.

LEA ATENTAMENTE Y NO OLVIDE MARCAR TODOS LOS ÍTEMS

	NUNCA	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1. Sólo destacan los logros de algunos compañeros.				
2. Cuento con los materiales y recursos necesarios para poder realizar bien mi trabajo.				
3. Los controles no son tan flexibles como las obligaciones.				
4. Las funciones de cada área no son claras ni precisas.				
5. No tengo claro a realizar las tareas en mi jornada laboral.				
6. Realizo funciones que no están acorde a mi puesto de trabajo.				

D) Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Los Olivos, 10 de junio de 2019

CARTA INV. N° 01084- 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
Carlos Bardón Barbieri
Jefe de Recursos Humanos
Alta tecnología en limpieza S.A.C.
Calle Juan Bielovucic 176 - Surquillo
Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **DONNA JHOE GALINDO PORTILLO** estudiante de la carrera de psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En Esta Oportunidad Hago Propicia La Ocasión Para Renovarle Los Sentimientos De Mi Especial Consideración Y Estima Personal.

Atentamente,

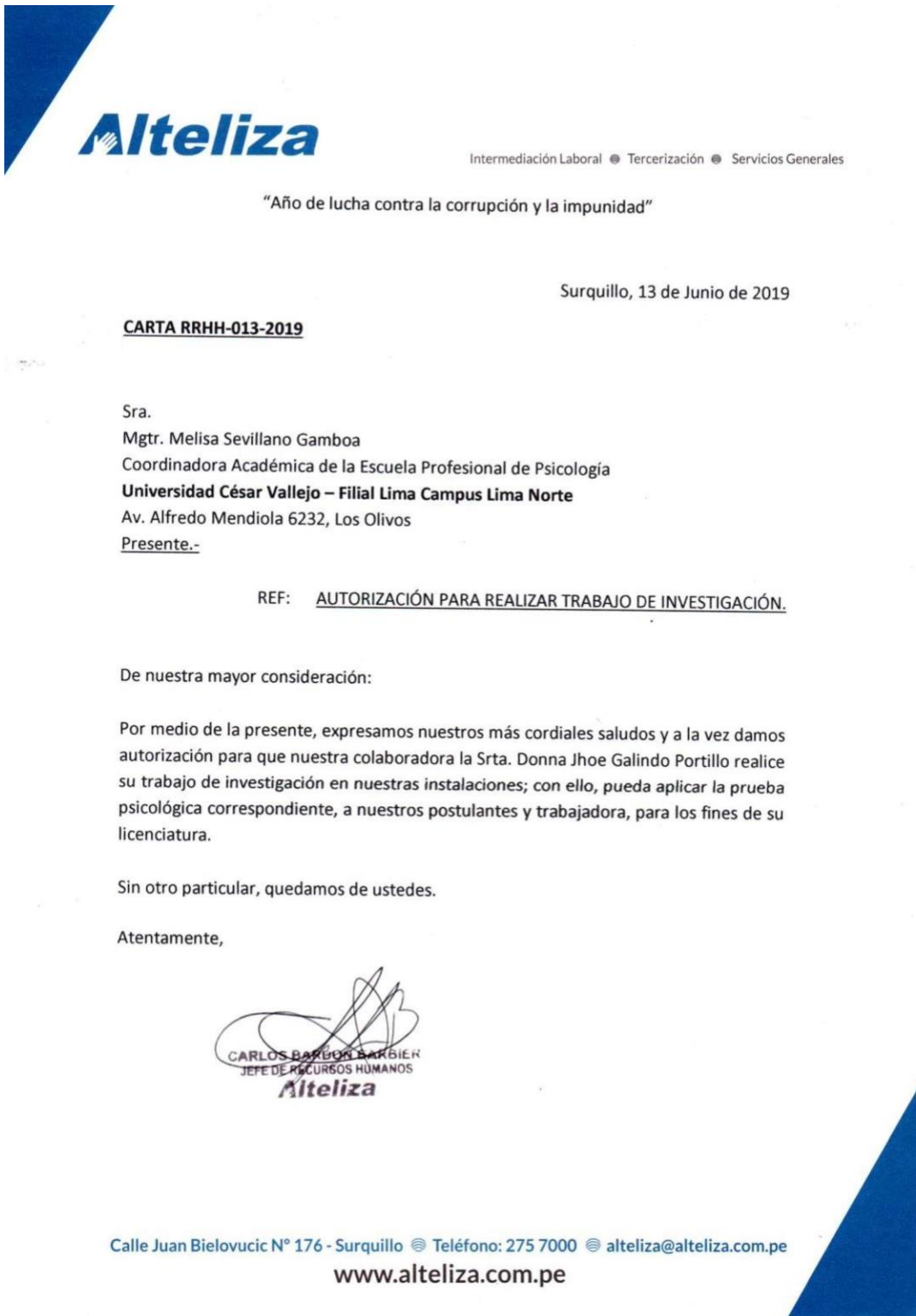


Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

MSG/ALF

CARLOS BARDÓN BARBIER
JEFE DE RECURSOS HUMANOS
Alteliza

E) Carta de aceptación



F) Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Donna Jhoc Galindo Portillo**, interna de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **“Construcción y propiedades psicométricas de una escala para la percepción de Rotación del Personal de empresas de tercerización de servicios. Lima, 2019”**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Donna Jhoc Galindo Portillo

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo con número de DNI..... acepto participar en la investigación **“Construcción y propiedades psicométricas de una escala para la percepción de Rotación del Personal de empresas de tercerización de servicios. Lima, 2019”**; de la señorita Donna Jhoc Galindo Portillo.

Fecha:.....


Firma

G) Resultados de la prueba piloto

Tabla 13.

Validez de la Escala de Rotación de Personal – ERP

RAZONABLE							DISCRIMINA					JUSTIFICABLE					CLARAMENTE DEFINIDO					DATOS FACTIBLES DE OBTENER									
N°de ítem	Jueces						Jueces						Jueces						Jueces						Jueces						V AIKEN GENERAL
	J1	J2	J3	J4	J5	V Aiken	J1	J2	J3	J4	J5	V Aiken	J1	J2	J3	J4	J5	V Aiken	J1	J2	J3	J4	J5	V Aiken	J1	J2	J3	J4	J5	V Aiken	
1	2	2	2	2	1	0.9	2	2	2	2	1	0.9	2	2	2	2	1	0.9	2	2	2	2	1	0.9	2	2	2	2	1	0.9	0.9
2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	0.9	1	2	2	2	2	0.9	0.96
3	1	2	2	2	2	0.9	1	2	2	2	2	0.9	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	0.9	1	2	2	2	2	0.9	0.92
4	2	2	2	2	1	0.9	2	2	2	2	1	0.9	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	0.96
5	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	0.9	2	2	2	2	1	0.9	2	2	2	2	1	0.9	2	2	2	2	1	0.9	0.9
6	2	2	2	2	1	0.9	2	2	2	2	1	0.9	2	2	2	2	1	0.9	2	2	2	2	1	0.9	2	2	2	2	1	1	0.92
7	1	2	2	2	1	0.8	1	2	2	2	1	0.8	2	2	2	2	1	0.9	2	2	2	2	1	0.9	2	2	2	2	1	0.9	0.86
8	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	0.9	0.98
9	2	2	2	2	0	0.8	2	2	2	2	0	0.8	2	2	2	2	1	0.9	2	2	2	2	1	0.9	2	2	2	2	1	0.9	0.86
10	2	2	2	2	1	0.9	2	2	2	2	1	0.9	2	2	2	2	1	0.9	2	2	2	2	1	0.9	2	2	2	2	1	0.9	0.9
11	1	2	2	2	2	0.9	2	1	2	2	2	0.9	1	2	2	2	2	0.9	2	2	2	2	1	0.9	2	2	2	2	1	0.9	0.9
12	2	2	2	2	1	0.9	2	2	2	2	1	0.9	2	2	2	2	1	0.9	1	2	2	2	1	0.8	2	2	2	2	1	0.8	0.86
13	2	1	1	2	1	0.7	2	1	1	2	1	0.7	2	1	1	2	1	0.7	2	2	2	2	1	0.9	2	2	2	2	1	1	0.8
14	2	2	2	2	1	0.9	2	2	2	2	0	0.8	2	2	2	2	1	0.9	2	2	2	2	1	0.9	2	2	2	2	1	1	0.9
15	2	2	2	2	1	0.9	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	0.8	2	2	2	2	2	1	0.94
16	2	2	2	2	1	0.9	2	2	2	2	1	0.9	2	2	2	2	1	0.9	2	2	2	2	1	0.9	2	2	2	2	1	0.9	0.9
17	1	1	1	2	1	0.6	1	1	1	2	0	0.5	2	2	2	2	0	0.8	1	1	1	2	0	0.6	1	2	2	2	0	0.7	0.64
18	1	1	1	2	0	0.5	1	1	1	2	1	0.6	1	2	2	2	0	0.7	2	2	2	2	0	0.8	1	1	1	2	0	0.6	0.64
19	1	1	1	2	1	0.6	1	1	1	2	1	0.6	1	2	2	2	1	0.8	1	1	1	2	1	0.6	1	2	2	2	0	0.9	0.7
20	1	2	2	2	0	0.6	1	2	2	1	1	0.6	2	2	1	2	1	0.8	2	1	1	1	1	0.6	2	0	1	2	2	0.9	0.7



APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR Dr. / Mgr
Manrique Tapia, César Raúl


DNI: 09227908 **COLEGIATURA- CRP:** 9892

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UPCH	PSICOLOGÍA	1987-1992
02	UPCH	NEUROPSICOLOGÍA	2009-2010

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente	Lima Norte	2010 - Act	Docente
02	UTP	Docente	Lima Norte	2016 - Act	Docente

Firma: 

Dr. César Raúl Manrique Tapia
 Psicólogo Clínico
 C.O. 1980

Juez 2



APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR Dr. Mg:

Castro García, Julián

DNI: 08031366 COLEGIATURA- CPP: 2283

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIV. Juan Gualberto de la Vega	Psicología	1981 - 1986
02	UNIV Nacional Federico Díaz	Psicología Organizacional	2011

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente	Lima Norte	2017	Docente - Asesor
02	UJGV	Docente	Lima	1990	Docente - Asesor - Coordinador

Firma:


Dr. Julián Castro García
PSICÓLOGO
C.P.S.P. 2283

Juez 3



APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR Dr. (Mg):

Rodríguez del Pilar Cervero Reap

DNI: 10628098 COLEGIATURA- CPP: 11592

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNFU	Psicología	2005
02	UNFU	Psicología Clínica y de la Salud	2014

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	LIAP	OTC	Pueblo Libre	2011 - 2018	COORDINADORA Académica
02	LIUV	OTC	Las Olivas	2018 - 2019	Responsable de Prácticas P.

Firma:

Rodríguez del Pilar Cervero Reap
 Rodríguez del Pilar Cervero Reap
 PSICOLOGA
 CPP 11592

Juez 4



APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR Dr./ Mg:

Barboza Zelada Luis Alberto

DNI: 07068274 COLEGIATURA- CPP: 3516

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad San Martín de Porres	Licenciado-Magister en Psicología	1981-1994 / 2000-2002
02	Universidad César Vallejo	Dr. en Psicología	2013 - 2017

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	DIRBIE DIVEU PNP	Psicólogo	Lima	1987-2018	Psicólogo Educativo
02	Universidad César Vallejo	Docente universitario	Lima	2010-2019	Asesor Metodológico

Firma:


Luis Alberto Barboza Zelada
Doctor en Psicología
C.Ps P. 3516



APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR Dr. (Mg):

Fernando Joel Rosario Quiroz

DNI: 32990613 COLEGIATURA- CPP: 29721

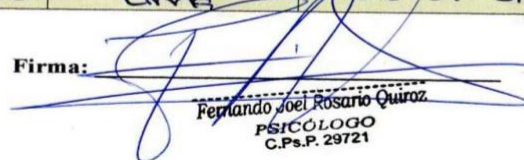
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Peruana Cayetano Heredia	Psicología Educativa	1996 - 2001
02	Universidad Nacional Federico Villarreal	Lic. en Psicología	2003 - 2004

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	Docente	Lima- Norte	2016- Act.	Docente
02	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Docente	Cercado de Lima	2015-04-01	Docente

Firma:


 Fernando Joel Rosario Quiroz
 PSICÓLOGO
 C.Ps.P. 29721

H) Resultados Adicionales Tabla

Tabla 13.

Prueba de Chi - cuadrado

Chi-square test			
Model	X ²	df	p
Baseline model	1319.315	15	
Factor model	107.706	9	< .001

Tabla 14.

Índices de Ajuste de la Escala de Rotación de Personal - ERP

Fit índices	
Index	Value
Comparative Fit Index (CFI)	0.924
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.874
Bentler-Bonett Non-normed Fit Index (NNFI)	0.874
Bentler-Bonett Normed Fit Index (NFI)	0.918
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	0.551
Bollen's Relative Fit Index (RFI)	0.864
Bollen's Incremental Fit Index (IFI)	0.925
Relative Noncentrality Index (RNI)	0.924

Nota: CFI= Índices de Ajuste comparativo; TLI= Índices de Tucker-Lewis; NNFI= Índice de ajuste no normalizado de Bentler-Bonett; NFI= Índice de ajuste normalizado de Bentler-Bonett; PNFI= índice normalizado de la parsimonia; RFI= Índice de ajuste relativo de Bollen; IFI= Índice de ajuste incremental de Bollen; RNI= Índice de no centralidad relativa.

Tabla 15.*Criterios de información de la Escala de Rotación de Personal – ERP*

Information criteria	
	Value
Log-likelihood	-7857.256
Number of free parameters	18
Akaike (AIC)	15750.512
Bayesian (BIC)	15838.833
Sample-size adjusted Bayesian (SSABIC)	15781.665

Tabla 16.*Otras medidas de Ajuste de la Escala de Rotación de Personal – ERP*

Other fit measures	
Metric	Value
Root mean square error of approximation (RMSEA)	0.105
RMSEA 90% CI lower bound	0.088
RMSEA 90% CI upper bound	0.123
RMSEA p-value	1.878e -7
Standardized root mean square residual (SRMR)	0.044
Hoelter's critical N ($\alpha = .05$)	157.927
Hoelter's critical N ($\alpha = .01$)	201.957
Goodness of fit index (GFI)	0.993
McDonald fit index (MFI)	0.952
Expected cross validation index (ECVI)	0.144

Tabla 17.

Criterios de información de la Escala de Rotación de Personal – ERP

FACTOR LOADINGS								
Factor	Indicator	Symbol	Estimate	Std. Error	z-value	P	95% Confidence Interval	
							Lower	Upper
Factor 1	I1	λ_{11}	0.096	0.026	3.73	< .001	0.045	0.146
	I11	λ_{12}	0.626	0.031	20.164	< .001	0.565	0.687
	I12	λ_{13}	0.804	0.033	24.404	< .001	0.739	0.868
	I13	λ_{14}	0.855	0.035	24.498	< .001	0.786	0.923
	I14	λ_{15}	0.615	0.035	17.381	< .001	0.546	0.685
	I15	λ_{16}	0.479	0.035	13.86	< .001	0.411	0.546

Figura 4.

Análisis factorial confirmatorio con 1 indicador

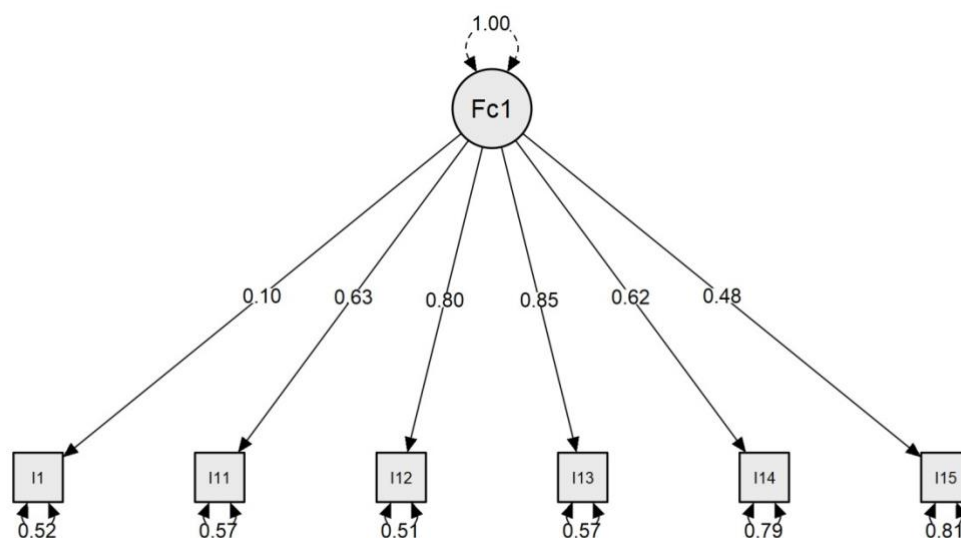



Tabla 18.

Numeración de la Escala de Rotación de Personal

Numeración Original	Numeración Final
I1	I1
I11	I2
I12	I3
I13	I4
I14	I5
I15	I6

En el presente se puede apreciar la numeración de la escala de rotación de personal, en la columna izquierda se observa la numeración inicial y en la columna derecha la numeración final.

I) Acta de aprobación de originalidad

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02
		Versión : 10
		Fecha : 10-06-2019
		Página : 1 de 1

Yo, Fernando Joel Rosario Quiroz, docente de la Facultad de Humanidades y Escuela Profesional Psicología de la Universidad César Vallejo Lima Norte, revisor de la tesis titulada "Construcción y propiedades psicométricas de una escala para la percepción de Rotación del Personal de empresas de tercerización de servicios, Lima - 2019", de la estudiante GALINDO PORTILLO DONNA JHOE constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 13 de febrero del 2020



Firma

Rosario Quiroz, Fernando Joel

DNI: 32990613

Revisó	Vicerrectorado de investigación/DEVAC/Responsable de SGC	Aprobó	Rectorado
--------	--	--------	-----------

J) Print de pantalla del turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
es.turnitin.com/app/carta/es?u=1006634874&v=1235456414&student_user=1&lang=es&g=

feedback studio Donna Jhoe Galindo Portillo TESIS FINAL

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Construcción y propiedades psicométricas de una escala para la percepción de Rotación del Personal de empresas de tercerización de servicios, Lima - 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUTORA:
Galindo Portillo, Donna Jhoe (ORCID: 0000-0001-7656-3391)

Resumen de coincidencias
15 %
Se están viendo fuentes estándar
[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

1	repositorio ucv.edu.pe	3 %	>
2	Entregado a Universidad...	3 %	>
3	aprinta ucnl.mx	1 %	>
4	psico.ucsl.edu.ar	1 %	>
5	Entregado a Universidad...	1 %	>
6	Entregado a Universidad...	<1 %	>

Página: 1 de 42 Número de palabras: 10478

High Resolution Activado

K) Autorización para la publicación de tesis en el repositorio institucional UCV

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 2
--	---	---

Yo... Donna Joha Galindo Portillo.....
 identificado con DNI N° 72005374....., egresado de la Escuela Profesional de
 Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo ☒ , No autorizo () la
 divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
 " CONSTRUCCIÓN Y PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE
una escala para la Percepción de Rotación
del Personal de empresas de Tercerización
de Servicios, Lima - 2019.....";
 en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo
 estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art.
 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....


 FIRMA
 DNI: 72005374

FECHA: 14 de Febrero del 2020

Elaboró	Vicerrectorado de investigación/DEVAC/Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	---	--------	---------------------------------

L) Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación
(CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LA TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres:

Galindo Portillo Donna Jhoe

D.N.I. : 72005374

Domicilio : Jr. Baltazar Grados 876 - SJM

Teléfono : Fijo : 01 4919752

Móvil : 949718133

E-mail : donna.galindo@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:



Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades

Escuela : Psicología

Carrera : Psicología

Título : Licenciada en Psicología

☐ Tesis de Post Grado

☐ Maestría

☐ Doctorado

Grado :

Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Galindo Portillo Donna Jhoe

Título de la tesis:

Construcción y propiedades psicométricas de una escala para la percepción de
Rotación del Personal de empresas de tercerización de servicios, Lima – 2019

Año de publicación : 2020

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha : 13/02/2020

M) Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL
DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL
ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA***

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Galindo Portillo Donna Jhoe

INFORME TITULADO:

Construcción y propiedades psicométricas de una escala para la percepción de Rotación del
Personal de empresas de tercerización de servicios, Lima – 2019

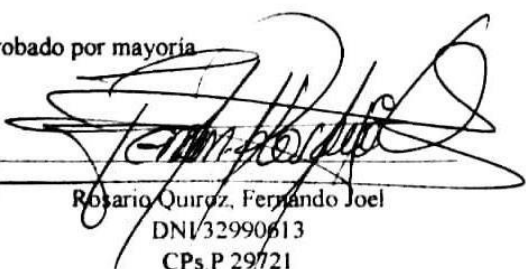
PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 12/04/2020

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría




Rosario Quiroz, Fernando Joel
DNI/32990613
CPs P 29721

*El presente documento tiene como único fin verificar que el informe del trabajo de investigación cumple con los estándares establecidos por el equipo de investigación de la E.P de Psicología. Carece de validez para otro tipo de usos.

Versión: 08/02/2019

N) Manual de la Escala de rotación de Personal

ESCALA DE ROTACIÓN DE PERSONAL - ERS

Autora: Donna Galindo

MANUAL

Lima, 2019

Universidad César Vallejo-Sede Lima Norte

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

I. Descripción General	
1.1 Ficha Técnica	
1.2 Marco Teórico	
1.2.1 Enfoques que estudian el tema	
1.2.2 Instrumentos de evaluación y medición	
1.3 Definición del Constructo	
1.3.1. Descripción Conceptual	
1.3.2 Descripción Operacional	
1.4. Población Objetiva	
1.5. Campos de Aplicación	
1.6. Materiales de la Prueba	
1.6.1. Manual de aplicación	
1.6.2 Hoja de respuesta	
1.6.3 Reactivos de la prueba	
II. Normas de Aplicación.....	
2.1 Instrucciones para su aplicación	
2.2 Instrucciones para el examinador	
2.3 Instrucciones para su calificación	

2.4 Instrucciones para su puntuación	
III: Justificación Estadística.....	
3.1 Análisis de los ítems por jueces	
3.2 Validez	
3.3 Confiabilidad	
IV. Normas de Interpretación	
4.1 Interpretación de puntuación	

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, existe una problemática que aqueja a muchas empresas y organizaciones, convirtiéndose en un aspecto de alarma para los directivos de estas, es el alto nivel de rotación que existe en sus colaboradores. Por lo le corresponde al Perú, este país es considerado como uno de los países con un nivel muy alto de rotación en América Latina, superando un 18% al promedio, a diferencia de otros países que cuentan con un 5% o 10% de rotación de personal. (Flores, 2014)

Existen dos escalas que miden indirectamente la rotación de personal, una de ellas está enfocada en el absentismo laboral y la otra es el inventario de la personalidad con tendencia a la rotación. Ambas escalas enfocadas en la intensidad de la rotación, la el cuestionario de Yolanda Ortiz, es utilizado por el Ministerio de Trabajo (MINTRA) para poder recaudar información con respecto al índice de rotación en el Perú. En base a ello, se obtuvo que el nivel de rotación registrado en las empresas privadas formales de 10 o más trabajadores en Lima Metropolitana fue de 3,0%, como consecuencia de una tasa de entrada y de salida de 1,0% y 5,0%,

respectivamente. Esto simboliza que la tasa de rotación simbolizó un total de 89 mil 849 transiciones, de este sondeo deriva que la actividad económica con mayor tasa de rotación fueron las áreas de:

Servicios con un 4,1%, seguida en menor medida por el área industrial y manufacturera con un 2,3%, el comercio con un 1,8%, el transporte, almacenamiento y comunicaciones con un 1,6% y la extractiva con un 1,2%.

Partiendo de ello, se han realizado diversas investigaciones para intentar comprender las causas de la rotación de personal en las organizaciones.

En un estudio realizado por March y Simons (1985), se encontró este fenómeno está relacionado con un estado psicológico, en el cual está involucrado la satisfacción laboral.

El tener conocimiento sobre dicha variable permitirá a las organizaciones el crear estrategias para la disminución del índice de rotación de personal. Asimismo, se podrá realizar capacitaciones para el personal y crear nuestras estrategias para la fidelización y la satisfacción laboral del mismo.

La Escala de Rotación de Personal- ERP pretende ser una herramienta de evaluación útil en el ámbito organizacional que permita identificar la percepción de Rotación del Personal, de modo que se puedan identificar las causas de la rotación de personal en las organizaciones.

Dicho test psicológico fue elaborado tomando como referencia la innovación del modelo teórico March y Simons, el cual enfatiza la percepción que tienen las personas acerca de su entorno laboral.

Esta escala en constante desarrollo tiene como meta perfeccionarse, con el fin de satisfacer las necesidades que se van generando como resultado de los avances científicos y sociales.

I. DESCRIPCIÓN GENERAL

1.1. FICHA TÉCNICA

Nombre: Escala de Rotación de Personal – ERP

Autora: Donna Jhoe Galindo Portillo.

Procedencia: Universidad César Vallejo, Perú.

Aparición: 2019.

Significación: Técnica psicométrica útil para identificar la rotación de personal en las organizaciones.

Aspectos que evalúa: Rotación de Personal

Administración: Individual y colectiva.

Aplicación: Adultos de ambos sexos, mayores de 18 años que se encuentren laborando, con un nivel cultural promedio para comprender las instrucciones y enunciados del test.

Duración: 10 minutos aproximadamente.

Tipo de ítem: Enunciados con alternativas politómicas tipo escala Likert.

Ámbitos: Organizacional e Investigación.

Materiales: Manual de registros y hoja de respuestas.

Criterios de calidad: Validez y confiabilidad.

1.2. MARCO TEÓRICO

1.2.1. Enfoques estudian el tema

Con respecto a las teorías de rotación, tenemos la de Mobley (1977), quien lo divide en dos facetas: factores asociados con las actitudes hacia la rotación (las actitudes de trabajo que se encuentran vinculados con las pretensiones de renuncia y de manera indirecta, con la renuncia propiamente dicha) y otros factores que contribuyen a la rotación. Contrastando los dos modelos, el primero considera variables relacionadas con el trabajo y variables externas al trabajo que pueden contribuir a la decisión de renunciar, mientras que el otro considera variables fuera del trabajo.

El hablar también de rotación de personal, es mencionar a los autores pioneros en este tema. Al respecto March y Simons (1958) afirman que este fenómeno se caracteriza por un estado psicológico, relacionado a la satisfacción laboral. Para lo cual desarrollan un modelo explicativo de porque se pueden dar estos hechos.

En relación a lo mencionado, Locke (1976) se muestra su teoría: “La teoría del equilibrio organizacional”, la cual considera aspectos interno como externos que interactúan entre sí; los cuales involucran el salario, las supervisiones, la comunicación con los pares laborales, el respeto mutuo, respeto de las ideas, impuestos laborales, las capacitaciones, el desarrollo dentro de la empresa,

políticas y procedimientos de los superiores, condiciones de trabajo, bienestar y consideración a los años de trabajo.

1.2.2. Instrumentos de medición y evaluación

A lo largo de los años, no se ha desarrollado ningún instrumento que mida netamente la rotación. Sin embargo, se han desarrollado instrumentos que miden indirectamente la rotación de personal, entre los cuales cabe mencionar los siguientes:

El Cuestionario de Absentismo Laboral del empleado público (ALEP) de Yolanda Ortiz (2010), el cual consta de 64 ítems y evalúa 5 dimensiones: Cultura absentista de la organización, Actitudes, Valores y metas del empleado, Barreras de asistencia y Motivación de asistencia. El formato de respuesta es una escala tipo Likert con cinco opciones de respuesta: muy de acuerdo, de acuerdo, no lo sé, en desacuerdo y muy en desacuerdo. Este es un instrumento utilizado por el estado, en el cual se recopila información de las organizaciones privadas.

El Inventario de personalidad con tendencia a la rotación de personal de Juan José Kaneko Aguilar (2017) es un instrumento que pretende evaluar los rasgos de la personalidad que predisponen a un candidato a realizar el abandono de su puesto laboral, el cual consta de 30 ítems y evalúa 3 dimensiones: Compromiso, Autoconfianza e Inseguridad..

1.3. DEFINICIÓN DEL CONSTRUCTO

1.3.1. Definición Conceptual

De acuerdo con Chiavenato (1999, p. 156), define la rotación de personal como “la fluctuación de personal entre una empresa y su entorno” afirmando que este fenómeno no es algo negativo del todo; todo lo contrario, muchas veces es necesario para la reestructuración de la empresa, hacia su crecimiento; por lo que lo ideal o saludable para una empresa es un margen pequeño de rotación.

Por otro lado, Rodríguez (1990), indica que “es un proceso natural que se puede dar en cualquier organización como parte de un proceso evolutivo para las organizaciones”. Dicho proceso, permite a la empresa adquirir personal nuevo y eficiente o de talento

humano, con ideas nuevas y revolucionarias; para este autor un margen pequeño de rotación es el responsable del logro del equilibrio de una organización

Asimismo, Strauss y Sayles (1986) señalan que la rotación es “una acción que favorece al trabajador en cuanto al conocimiento de nuevas responsabilidades para ampliar sus saberes y poder evaluar ciertas potencialidades con las que cuenta”, en busca nuevas oportunidades de ascenso y mejores condiciones de trabajo, si es que lo amerita.

1.3.2 Definición Operacional

La rotación o también conocida como Turnover es el flujo constante de salidas y entradas; que están estrechamente relacionadas por la percepción que tiene la persona acerca de la empresa.

1.4. Población Objetivo

El presente test psicológico está dirigido a adultos, de ambos sexos, de 18 años en adelante, con grado de educación secundaria, o bien hayan iniciado estudios superiores universitarios o técnicos, residan en el Departamento de Lima y cuenten con un nivel cultural promedio para comprender las instrucciones y enunciados de la prueba psicológica.

1.5. Campo de aplicación

La Escala de Rotación de Personal - ERP, ha sido diseñada para identificar la rotación de personal, con la finalidad de evidenciar la percepción que tiene la persona acerca de su entorno laboral, razón por la cual debe ser aplicada en el ámbito organizacional.

1.6. Materiales de la Prueba

El presente test psicológico consta de los siguientes materiales:

1.6.1. Manual de aplicación

En el cuál encontraremos toda la información necesaria para la administración, calificación e interpretación.

1.6.2. Hoja de respuestas

En la hoja de respuestas está contenido tanto el protocolo con las instrucciones para los examinados y los reactivos como los respectivos casilleros para que el evaluado marque con un aspa “X” en las columnas enumeradas del 1 a 4, que representan las alternativas de respuesta desde “Nunca” hasta “Siempre”, las cuales van a permitir identificar la rotación de personal.

II. NORMAS DE LA PRUEBA

2.1. Instrucciones para su administración

Para la administración de la prueba, el examinador puede leer en voz alta las instrucciones a los examinados y ellos seguir con la vista las instrucciones impresas en su hoja de respuestas, o bien pueden hacerlo ellos mismos.

Para llevar a cabo una buena aplicación, es necesario explicar de manera concisa y clara los objetivos de la prueba, la forma cómo ha de responderse a cada uno de los enunciados, enfatizando las alternativas de respuesta con las que cuentan y ejemplificando el modo adecuado de cómo hacerlo. Asimismo despejar cualquier duda que tengan los examinados y motivarlos a que responda todos los ítems sin excepción y de la manera más sincera posible, puesto que de ello dependerá la interpretación correspondiente.

2.2. Instrucciones para los examinados

En la hoja de respuestas, el examinado cuenta con las instrucciones necesarios para responder a cada uno de los enunciados. En dichas instrucciones, se pide al examinado que lea cada proposición y conteste de acuerdo a cómo piensa, siente y cree respecto de las actitudes y comportamientos de la organización. Para lo cual, debe marcar con un aspa (X) en el cuadro del número que considere es el más conveniente según su

caso, siendo las alternativas de respuesta: “Nunca”, “Casi nunca”, “Casi siempre” y “Siempre”. Si se equivocara en marcar alguna de las alternativas, primero debe borrar la alternativa que marcó y luego trazar con un aspa la nueva respuesta.

2.3. Instrucciones para su calificación

Una vez que el examinado ha concluido la prueba, se verifica que todas los enunciados hayan sido contestados, para proseguir con su calificación. Las respuestas se califican politómicamente del 1 al 4. Para ello, se realiza la sumatoria de las alternativas de respuesta. Al obtener los puntajes respectivos, se ubica cada uno de ellos en la categoría correspondiente según el Baremo. Identificando así la percepción de la rotación de personal por cada uno de los examinados.

2.4. Instrucciones para su puntuación

Todos los ítems de la escala de rotación de personal tienen una puntuación del 1 al 4; es decir, la percepción de rotación de personal que tienen los colaboradores acerca de la organización

oscilan entre “Nunca” hasta “Siempre” correspondientemente. Se ha utilizado como normas de puntuación, los percentiles que se dividen en 4 y se derivan de la curva de distribución normal. Al respecto, no se han de computar las pruebas que estén incompletas o que tengan más de dos alternativas de respuesta por ítem. Los puntajes están distribuidos de la siguiente manera:

BAREMOS PARA PERSONAS DE LABORAN

III. JUSTIFICACIÓN ESTADÍSTICA

3.1. Análisis de Ítems por Jueces

Para llevar a cabo dicho análisis, se seleccionó 5 jueces expertos en el tema, que tienen como grado de instrucción el Título de Licenciado, Grado de Maestro o Doctor en la especialidad de Psicología Organizacional y Psicometría, a quienes se les entregó una Hoja de Datos para cada juez (nombres y apellidos, grado académico, especialidad, sello y número de colegiatura), del marco

teórico
o del
constr
ucto,
de
una
Cartil

Categoría	Percentiles	Puntuación
Muy alta rotación	61 - 80	21 - 24
Alta rotación	41 - 60	20 - 21
Baja rotación	21 - 40	01 - 19
Muy baja rotación	0 - 20	0 - 9

la de Instrucciones Generales, en donde se brindó información referida a los objetivos del instrumento, y del formato de validación de los reactivos para evaluar lo Razonable, si la pregunta Discrimina, Justificable, Claramente definido y Datos factibles de obtener de los

mismos, como también brindar sugerencias y manifestar el porqué de sus objeciones.

Una vez obtenidos los resultados de validación por criterio de jueces, se procedió a establecer el criterio de aceptación de cada reactivo para cada juez. Finalmente, se estableció el criterio de aceptación de cada reactivo para los jueces en su conjunto, obteniendo como resultado un Índice de Acuerdo promedio de 0.96 respecto a 16 ítems en total de ítems.

3.2. Validez

El instrumento fue sometido a Validez de Contenido a través del método de Criterio de Jueces, para lo cual se utilizó la V de Aiken, empleando para ello. Tal como se mencionó anteriormente, se consultó a 5 psicólogos especialistas en el tema.

El resultado obtenido de este proceso, como se puede apreciar en la presente tabla, cuenta con validez de contenido, a un nivel de

significancia menor de 0,08 en 4 ítems, mientras que los 16 ítems restantes están por encima de dicho nivel. La prueba se construyó originalmente en base a 20 ítems, siendo algunos de los ítems correspondientes al estilo indulgente, los que no contaban con un Índice de Acuerdo esperado, por lo cual se reestructuraron dichos ítems y se solicitó a nuevos jueces realizar la validación respectiva de los ítems, dando como resultado la aprobación de los ítems por el 80% de los jueces. La versión final de la prueba quedó compuesta por 6 ítems tal como se muestra en el Anexo N° 01.

Análisis descriptivos de los ítems de la Escala de Rotación de Personal

Tabla 1.

Evidencia de validez de Contenido de la Escala de Rotación de Personal

Tabla 2.

Ítems	FR%				M	DE	g ¹	g ²	IHC	h ²	Id	Acceptable
	1	2	3	4								
RE1	7.7	16.3	42.7	33.3	3.02	.898	-.675	-.264	.207	.734	.000	NO
RE2	3.3	11	27.7	58	3.40	.814	-.1238	.743	.031	.719	.000	NO
RE3	19	25.3	35	20.7	2.57	1.021	-.152	1.087	.003	.820	.000	NO
RL4	2.0	8.7	31.7	57.7	3.45	.737	-.1241	1.035	.029	.514	.000	NO
RL5	14	24	39	23	2.71	.974	-.309	-.874	.029	.514	.000	NO
CO6	47	42.7	8.3	2	1.65	.718	.953	.725	.399	.770	.000	SI
CO7	42.3	39.3	15	3.3	1.79	.816	.769	-.085	.258	.807	.000	NO
CO8	13.7	24	40.3	22	2.71	.961	-.316	-.825	.103	.062	.000	NO
SL9	11	21	39	29	2.86	.961	-.467	-.724	.059	.529	.000	NO
SL10	17.3	34.3	34.7	13.7	2.45	.933	.019	-.865	.059	.529	.000	NO
AR11	20.3	39.7	23.7	16.3	2.36	.983	.268	-.924	.549	.536	.000	SI
AR12	32.7	30.3	20	17	2.21	1.079	.386	1.132	.604	.610	.000	SI
AR13	34.7	25.7	18.3	21.3	2.26	1.148	.325	1.335	.608	.619	.000	SI
AR14	32	27.3	24	16.7	2.25	1.080	.284	1.212	.526	.492	.000	SI
AR15	39.7	31.7	17.7	11	2	1.008	.650	-.720	.423	.359	.000	SI
BN16	35.7	29.7	22.3	12.3	2.11	1.032	.452	-.997	.272	.636	.000	NO

En la presente tabla, se observa que de los 16 ítems, sólo 6 (6, 11 al 15) ítems cumplen con el criterio de que los valores de la correlación ítem- test deben superar el 0,3 para que los ítems sean considerados para el instrumento.

ÍTE M	RAZON ABLE	DISCRIM INA VARIACI ONES	JUSTIFIC ABLE	CLARA MENTE DEFINID O	DATOS FACTIB LES DE OBTEN ER	V Aiken Final
1	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9
2	1	1	1	0.9	0.9	0.96
3	0.9	0.9	1	0.9	0.9	0.92
4	0.9	0.9	1	1	1	0.96
5	1	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9
6	0.9	0.9	0.9	0.9	1	0.92
7	0.8	0.8	0.9	0.9	0.9	0.86
8	1	1	1	1	0.9	0.98
9	0.8	0.8	0.9	0.9	0.9	0.86
10	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9
11	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9
12	0.9	0.9	0.9	0.8	0.8	0.86
13	0.7	0.7	0.7	0.9	1	0.8
14	0.9	0.8	0.9	0.9	1	0.9
15	0.9	1	1	0.8	1	0.94
16	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9
17	1	0.5	0.8	0.6	0.7	0.64
18	0.5	0.6	0.7	0.8	0.6	0.64
19	0.6	0.6	0.8	0.6	0.9	0.7
20	0.6	0.6	0.8	0.6	0.9	0.7

3.1. Confiabilidad

La confiabilidad se obtuvo a través del método de Consistencia Interna, utilizando para ello, el coeficiente de Alfa de Cronbach. Del análisis realizado, se encontró que existe una confiabilidad de 0.74 para la escala de 6 ítems, lo cual indica una confiabilidad adecuada.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.740	6

IV. NORMAS INTERPRETATIVAS

4.1. Interpretación de las Puntuaciones

Las puntuaciones obtenidas de la escala pueden trasladarse a los respectivos Baremos para conocer el nivel de rotación predominante, empleado en cada organización.

Los trabajadores ubican a su organización en la categoría MUY ALTA ROTACIÓN, indica que, predomina o hay predisposición de un elevado índice de rotación de personal en la organización.

Los trabajadores ubican a su organización en la categoría ALTA ROTACIÓN, indica que, existe una alta rotación de personal.

Los trabajadores ubican a su organización en la categoría BAJA ROTACIÓN, indica que, existe una baja rotación de personal.

Finalmente, los trabajadores ubican a su organización en la categoría MUY BAJA ROTACIÓN, manifiestan que existe un mínimo índice de rotación de personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Flores. C. (22 de octubre del 2014). Perú tiene alta tasa de rotación de personal. Recuperado de:

<https://diariocorreo.pe/economia/peru-tiene-alta-tasa-de-rotacion-de-personal-9770/>

Strauss, G. y Sayles, L. (1986). Problemas humanos de la Administración. Edo de Mexico: Prentice-Hall.

Chiavenato, I. (1999). Introducción a la teoría general de la administración. Edo de México, México: McGrall-Hill.

Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job Satisfaction. EE.UU, Chicago: Rand McNally

March, J.G. y Simons, H.A. (1958). Organizations. EE.UU., New York: John Wiley.

Mobley, W. (1977) *Intermediate licages in the relationship between job satiafaction and employee Turnover. Journal of Ampplied Psychology.* Recuperado de: Redalyc.
<https://psycnet.apa.org/record/1978-04582-001>

Rodríguez, O. (1990) *El comportamiento organizacional.* Mexico: Oxford Press.

Anexo N° 01

ESCALA DE ROTACIÓN DE PERSONAL - ERS

Fecha: _____

Empresa: _____

A continuación encontrará una serie de proposiciones relacionadas a los aspectos de trabajo que usted frecuenta. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) la alternativa que mejor refleje su punto de vista.

LEA ATENTAMENTE Y NO OLVIDE MARCAR TODOS LOS ÍTEMS

	NUNCA	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1. Sólo destacan los logros de algunos compañeros.				
2. Cuento con los materiales y recursos necesarios para poder realizar bien mi trabajo.				
3. Los controles no son tan flexibles como las obligaciones.				
4. Las funciones de cada área no son claras ni precisas.				
5. No tengo claro a realizar las tareas en mi jornada laboral.				
6. Realizo funciones que no están acorde a mi puesto de trabajo.				

TABLA DE VARIABLE

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Ítem	Escala de Medición
ROTACIÓN DE PERSONAL ROTACIÓN DE PERSONAL	<p>March y Simons (1999) expresa que la rotación o también conocida como Turnover es el flujo constante de salidas y entradas; que están estrechamente relacionadas por la percepción que tiene la persona acerca de la empresa.</p>	Unidimensional	<p>1. Sólo destacan los logros de algunos compañeros. 2. Cuento con los materiales y recursos necesarios para poder realizar bien mi trabajo.</p> <p>3. Los controles no son tan flexibles como las obligaciones.</p> <p>4. Las funciones de cada área no son claras y precisas.</p> <p>5. No tengo claro las tareas a realizar en la jornada laboral.</p> <p>6. Realizo funciones que no están acorde a mi puesto de trabajo.</p>	Ordinal